

TARTU ÜLIKOOLI VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA
Kultuurhariduse osakond
Huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava

Meelika Kaarna

**HUVIJUHTIDE AMETIKASVU SEOSSED
TÖÖSTRESSIGA**

Lõputöö

Juhendaja: Külli Salumäe, TÜ VKA huvihariduse lektor

Kaitsmisele lubatud

(juhendaja allkiri)

Viljandi 2014

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	4
1. UURIMUSE TEOREETILISED LÄHTEKOHAD	7
1.1 Ametikasv	7
1.1.1 Arengu mõiste	7
1.1.2 Ametikasvu tunnused	8
1.1.3 Huvijuhi ametikasv.....	15
1.2 Tööstress	19
1.2.1 Stressi mõiste.....	19
1.2.2 Tööstressi põhjused	20
1.2.3 Tööstressi tunnused	22
1.3 Tööstressi ja ametikasvu seosed	24
2. EMPIIRILINE OSA.....	26
2.1 Valim, uurimismeetod ja –protseduur	26
2.1.1 Valim.....	26
2.1.2 Uurimismeetod	28
2.1.3 Uurimisprotseduur.....	30
2.2 Subjektiiivsete hinnangute tulemused.....	30
2.2.1 Huvijuhtide ametikasvu tunnused	31
2.2.2 Huvijuhtide tööstressi tunnused	33
2.2.3 Huvijuhtide tööstressi põhjused	36
2.2.3 Huvijuhtide ametikasvu ning tööstressi seosed.....	38
2.3 Arutelu ja analüüs.....	40
3. KOKKUVÕTE	41
KASUTATUD MATERJALID	43

LISAD	46
Lisa 1 – Ankeetküsimustik	46
SUMMARY	48

SISSEJUHATUS

Teadmised huvijuhi tööülesannetest on kooliti ning ühe kooli ulatuses vägagi erinevad, kuna iga huvijuht on erineva oskuspagasi ja iseloomomadustega, allub erinevate arusaamadega juhtkonnale ning sõltub otsuste tegemisel oma kaastöötajatest. Nii võib tekkida olukord, kus huvijuhi ametialased pädevused ei ole piisavad, et ta suudaks pideva töökeskkonna muutumisega kaasas käia. Kuigi huvijuhil võib olla erialane haridus, ei tähenda see automaatselt oma ametis suurepäraselt hakkamasaamist. Pidevas muutumises oleva ühiskonnaga tuleb sammu pidada, seda nii vaadete, arusaamade ja meetodite muutumise kui ka tehnika arengu seisukohast. Tihti vahetuvad huvijuhid koolides väga sageli, ent juhtkond ei saa aru, miks.

Palju on uuringuid selle kohta, kuidas õpetajad või koolijuhid koolikeskkonnas toime tulevad, kuid huvijuhtide kohta andmeid napib, ilmselt just seetõttu, et koolis on kümneid õpetajaid ja üks huvijuht ei paista kollektiivist nii tugevalt silma. Huvijuhi ametikasvu pole Eestis uuritud ning ametikasvu seoseid läbipõlemise ning tööst loobumisega on käsitletud pigem üldisest, mitte huvijuhist lähtuvast vaatenurgast. On teoreetikuid, kes räägivad ametikasvust ehk ametialasest arengust ja selle seostest tööstressiga, kuid mitte huvijuhi aspektist. Samalaadset uurimust noorsootöötaja aspektist on läbi viinud Ümarik ja Loogma (2005), kuid selles keskendutakse noorsootöötajate ametialasele pädevusele ja seoseid stressiga välja ei tooda.

Lõputööks sain inspiratsiooni oma seminaritöö „Huvijuhtide ametialase pädevuse ja läbipõlemise tunnuste iseärasused“ (Kaarna 2013) tulemustest. Nimetatud töös uurisin, milliseid ametialaseid pädevusi huvijuhid enda juures välja toovad ning millised läbipõlemise ohule viitavaid tunnuseid enda juures on tuvastanud. Tulemused näitasid, et oma pädevusi hinnati üldiselt väga kõrgelt, kõige enam vajakajäämisi leidsid vastanud oma ametialaste arenguvajaduste (ametikasvu) reflekteerimise ning professionaalsete töömeetodite väljatöötamise ja arendamise oskustes. Kui huvijuhil puudub oskus ja harjumus oma ametikasvu analüüsida ja

reflekteerida, ei pruugi ta aru saada, et see puudub, ning huvijuht ei saa aru ka oma stressi põhjustest. Kuna töökeskkonna tegurid (sh professionaalsed töömeetodid) on üks ametikasvu faktor, võivad ka ebaprofessionaalsed töömeetodid olla üheks oluliseks huvijuhi stressi ja läbipõlemise põhjuseks ilma, et ta seda endale teadvustaks.

Lõputöös võtan vaatluse alla huvijuhtide ametikasvu ning tööstressi tunnused, toon välja peamised põhjused, miks ja kui paljud hetkel töötavad huvijuhid soovivad vahetada oma ametikohta. Soovin teada saada, kas seisukoht: mida arenguvõimelisem on spetsialist, seda väiksem on tema tõenäosus tööstressi kogeda, leiab kinnitust huvijuhtide puhul. Seda hüpoteesi toetab Hispaanias meditsiinitöötajate seas läbi viidud uuring, millest ilmnes, et professionaalsetel meditsiinitöötajatel esines tööstressi vähem (34,3%) kui mitteprofessionaalsetel (69,2%) (Trucco 1999, Šults 2011, lk 20 järgi).

Antud lõputöö **uurimisprobleemiks** on: Milliseid seoseid on võimalik leida huvijuhtide ametikasvu ning tööstressi vahel? Sellele vastamiseks sean **eesmärgiks** tuua välja ning analüüsida seosed huvijuhtide ametikasvu ning tööstressi tunnuste vahel. Eesmärgi saavutamiseks leian vastused **uurimisküsimustele**:

- Milliseid ametikasvule viitavaid tunnuseid toovad huvijuhid enda puhul esile?
- Missuguseid tööstressile viitavaid tunnuseid ning tööstressi põhjuseid toovad huvijuhid enda puhul esile?
- Milliseid seoseid on võimalik leida huvijuhi ametikasvu ning tööstressi tunnuste vahel?

Tuginedes oma seminaritöö tulemustele (Kaarna 2013) sean **hüpoteesi**, et ametikasvu ning tööstressi tunnuste esinemise vahel on tugev negatiivne seos, st mida suuremad on ametikasvu tunnused, seda vähem kogetakse tööstressi.

Lõputöö teoreetilises osas uurin, kuidas on käsitletud mõisteid: areng, ametikasv, huvijuhi ametikasv ja tööstress ning missuguseid seosed on võimalikud nende mõistete vahel. Tuginen kaasaegsetele sotsiaalpsühholoogilistele ning psühholoogilistele teooriatele ametikasvu ja tööstressi kohta ning kaasaegsetele pädevuse ning ametikasvu mõiste käsitlustele. Lisaks toon

välja, milline on arusaam huvijuhi pädevustest Eestis. Empiirilises osas toon välja kogutud andmete tulemused ja analüüsin seejärel huvijuhtide ametikasvu seoseid tööstressiga, lähtudes kogutud andmetest ning teoreetilises osas käsitletud teemadest.

1. UURIMUSE TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

1.1 Ametikasv

„Ikka ja jälle kipume rääkima, et õpetajaks sünnitakse ja õpetab see, kellel on, mida õpetada, st kes tunneb mõnd ainevaldkonda suurepäraselt. Sellise suhtumisega toetame õpetaja kui poolprofessionaali ideoloogiat.” (Eisenschmidt 2005, lk 29) Sama väidet kasutatakse tihti ka muude elukutsete puhul – inimene just kui oleks mingi ameti jaoks sündinud ja kui ta selles ametis hakkama ei saa, tegi ta järelikult vale otsuse. Tegelikult saab heaks spetsialistiks see, kes lisaks isiklikele loomuomadustele teeb palju tööd iseendaga – seda mitte vaid koolis või muul moel kutset omandades, aga ka hiljem, juba tööl olles oma tegemisi analüüsisid. Ühiskond on pidevas muutumises ning hea spetsialist on see, kes tahab ja suudab ajaga kaasas käia.

1.1.1 Arengu mõiste

Arengut üldiselt on defineerinud Tallinna Ülikooli Pedagoogilise Seminari eelkoolipedagoogika õppejõud Jane Rätsep (2012) järgnevalt:

„Areng (development)- kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete muutuste protsess inimese organismis, psüühikas, intellektuaalses ja hingelises sfääris, mis on toimunud väliste, sisemiste, juhtivate ja mittejuhitavate faktorite mõjul. Areng on eluaegne protsess, mis algab eostumisest ja jätkub kuni surmani. Areng on muutumine ning arengulised muutused on märgatavad vaid teatud aja möödudes. Inimese arengut iseloomustab peale füüsilise arengu ka intellektuaalne ehk vaimne ehk kognitiivne areng, sotsiaalne ehk kommunikatiivne areng, emotsionaalne areng ning kõlbeline areng. Arengulised muutused (...) ei lõppe täiskasvanuks saamisega. Arengul on oma suund, kuid erinevatel inimestel võib areng kulgeda eri suundades, mille tulemuseks on ühe või teise külje tugevam väljaarenemine. Iga inimene areneb kindla struktuuri järgi: areng toimub madalamatelt astmetelt kõrgematele. (...) Kõrgematel astmetel, milleks on mõistus ja enesetunnetus, võivad erinevused indiviiditi olla suured. Hoolimata erisugusest arengust läbib

igaiüks siiski kindlas järgnevuses oma vastavad arenguperioodid. Erinevus võib olla lihtsalt arengu kiiruses ehk arenguperioodi kestvuses.“ Seega areneb inimene pidevalt, ei ole hetke, mil arengut ei toimuks. Arengu puhul võib varieeruda arengu kiirus, mis tähendab seda, et mõni inimene ei jõuagi kunagi teatud arenguastmele, kus on kiirema arenguga inimene oma arengu lõpuperioodil. Lisaks ajale sõltub arengutaseme saavutamine või mittesaavutamine ka isikuomadustest ning ümbritsevatest mõjuritest.

1.1.1.1 Õppimine

Kõige loogilisem tee arenguni on õppimine, olgu see siis teadlik ja mõtestatud või juhuslik. Kõigile õppimisjuhtumitele omane üks ühendav tunnus - indiviidi kohanemisvõime suurendamise funktsioon. Õppimise põhisuks on seega käitumises suhteliselt püsivaid muutusi põhjustavate uute kogemuste saamine. Kogemuste all on seejuures mõeldud näiteks nii elus läbiproovimise olukordi, sihipäraselt omandatud teadmiste süsteemi kui ka üksikfaktidest tuletatud üldistusi, igapäevaseid äratundmisi ja tõdemusi ning mingi teadusharu kesksete seaduspärasuste tundmaõppimist. Õppijale on omane teadlik püüd saada juurde uusi teadmisi, suurendada oma vilumust. Sealjuures tuleks meeles pidada, et õppimine ei toimu vaid koolipingis- vahetud kogemused kujundavad inimestes uusi hoiakuid kinnistavaid jäävaid käitumisviise. Õppimise tõhusust suurendab lisakasu efekt: kõik juurde õpitav rikastab ja väärtustab varem õpitut. Sihipärasel õppimisel toimuvad info hankimine ja süstematiseerimine ning uute käitumisviiside harjutamine ja omandamine eesmärgistatud tegevusena, tahtepingutuste toel. (Kidron 2008, lk 103-104) Õppimine ei piirdu vaid uue omandamisega – oluline roll on pärast tegutsemist tehtut ka analüüsida ehk reflekteerida, kuna ise tegevuse sees olles ei pruugi inimene kõike tähele panna, lisaks võtab uute teadmiste talletamine ning seoste loomine varemõpituga aega. Õppimine on seega üks oluline osa inimese arengus, kus õppija mõtestab oma kogemuse ning seeläbi loob seoseid varemõpituga.

1.1.2 Ametikasvu tunnused

Tamm (2008, lk 7) toob välja, et dünaamiline tööprotsess eeldab töötajalt kõrget pädevust oma erialal ning **tööülesannetega toimetulekuks tuleb pidevalt säilitada ja suurendada pädevust ametialase arengu e ametikasvu abil**. Seetõttu käsitlet antud peatükis ka pädevuse mõistet. Ametikasvu vältimatusel on neli põhjustajat: infohulga kasv, informatsiooni komplekssus,

tehnoloogia muutumine ja innovatsioon ning ülemaailmne konkurents (üleilmastumine). Täiskasvanute õppes lähtutakse tööelu muutunud vajadustest, tööelu muutuste ja ebakindluse iseloomustamiseks on võetud kasutusele termin turbulents. Turbulentsuseks peetakse olukorda tööelus, kus muutuste kiirus ületab meie võime hallata muutust analüütiliselt, seega nõuab tööelu turbulents töötajalt vastavat reaktsiooni: kas turbulentsuse vähendamist (jäädes tuttava mõtte- ja tegevusmudeli rutiini juurde) või turbulentsusest tuleneva ebakindluse ärakasutamist (muutustega kaasa minnes). Viimasel juhul tuleb esmalt muutust tunnistada, analüüsida ja mõista võib seda ka hiljem. (Tamm 2010) Leian, et muutusega ei tasu enne nende mõistmist kaasa minna. Kui aga mõistmiseks pole aega, võimaldavad oma ala head eelteadmised ning varasemad kogemused ära tunda muutused, millega tasub kaasa minna. Kas ja mil määral spetsialist nendega kaasa läheb ning kas ta kõike seda ka hiljem analüüsib, näitab tema arenguvõimet.

Globaliseerumine, tehnoloogiline areng, ametitegevuse muutumine ning majanduslik integratsioon tekitavad nõudluse hea ettevalmistusega professionaalide järele ning toovad kaasa uusi koolitusnõudeid üldiselt. Ametikasv on tänapäeval inimeste tööelu loomulik osa, kuna see tagab eduka toimetuleku oma tööülesannetega. Ametikasvu on erinevad teoreetikud defineerinud järgmiselt:

- Ruohotie (2000): ametikasv on pidev õppimisprotsess, kus inimene hangib tööeluks vajalikke teadmisi ja oskusi, mida tööelus kasutades suudab vastata oma ameti muutuvatele pädevustele.
- Jarvis (1998): ametikasv on sotsialiseerumine. (Tamm 2008, lk 9-10 järgi)
- Tamm: **ametialast arengut võimaldav protsess, mis aitab säilitada ja suurendada ametialast pädevust e kompetentsust** (2008, lk 10).

Seejuures toob Tamm ta välja, et pädevus e kompetentsus tähendab võimeid ja oskusi sooritada tööülesandeid oma töövaldkonnas vastavalt ootustele ja toime tulla töövaldkonna **uutes ning muutunud tingimustes**. Seega on ametikasv üks osa pädevusest, kusjuures ametikasv ei ole ametites püsiv omadus või valmidus. (Tamm, 2010) Et oma ametis pädev olla, tuleb osata oma senist tööd kõrvalt vaadata ning tehtut pidevalt analüüsida, kusjuures analüüsides tuleks jälgida nii enda tegutsemist kui ka ümbritseva ühiskonna olemust.

Tiia Tamme (2010) ametikasvu mudel näitab, et ametikasv, mille tulemiks on paranenud töösooritus, kasv ja areng, sõltub kolmest faktorist:

- motivatsioon (isiksuslikud tegurid);
 - ametiidentiteet/ tööga sidusus
 - ootused ja valmidused
 - hüvitused kui väljakutse
 - arenguvajadus
- tööprotsess (töörolliga seotud tegurid);
 - töö iseloom
 - töö sisu
- töökeskkond (organisatsiooni tegurid)
 - töökorraldus
 - tööõhkkond
 - juhtimisviisid ja –tavad
 - töökohas valitsevad inimsuhted ja
 - väärtused, normid.

Ametikasv kui indiviidi areng keskkonnas toimub interaktiivses tegevuses teiste inimestega; jälgides tegevusi ja analüüsides vigu; osaledes ühistes planeerimistegevustes ja kvaliteedi arendamisel ning juhendades ja koolitades teisi inimesi. Inimene on motiveeritud ametikasvuks, kui tal on sidusus oma töö, ameti ja organisatsiooniga, edu saavutamise vajadus, tunnustusvajadus ning tahe juhtida. (Tamm 2010) Ühel Huvijuhil peaksid kõik need omadused olemas olema, et oma tööga tulemuslikult toime tulla ning lisaks ka ametialaselt areneda.

1.1.2.1 Isiksuslikud tegurid – motivatsioon

Et rääkida ametikasvust, tuleb esmalt rääkida motivatsioonist. Motivatsioonita ei toimu arengut, kuna muutused toimuvad inimeses vaid siis, kui nende vajadust või olulisust enesele teadvustakse ning nende muutuste suunas liigutakse. Motivatsioon mõjutab käitumise suunda (eesmärke, mille suunas püüdleme), intensiivsust (kui palju eesmärkide saavutamise nimel pingutame ning sellele keskendumet) ning järjepidevust (kui palju oma energiat eesmärkide saavutamise nimel oleme valmis kulutama) (Colman 2001, lk 464). Inimesi motiveerivad väga erinevad eesmärgid, mis on nii lühiajalised (nt isu mingi toidu järele) kui ka pikaajalised elu

eesmärgid (nt saada maailma parimaks psühholoogiks). Lisaks koosneb motivatsioon erinevat liiki käitumisprotsessidest (nt näljatunne seostub söömisega- näljatunne on psühholoogiline protsess, aga samas sõltub näljatunne meie toitumisharjumustest ja ka soovist ennast vormis hoida). (Eysenck 2009, lk 55). Ühesõnaga on motivatsioon mingi sisemine või väline tõukejõud, mis inimese tegutsema paneb – olgu motivaatoriks kas iseenda alalhoidmine või lihtsalt millegi kõrgema poole püüdlamine, eneseületamine. Seejuures on oluline mõista, miks ja kuidas oma eesmäärke saavutada ning seejärel tulemuse nimel tegutseda.

Tööalane motivatsioon on tugevalt seotud töö tulemuslikkusega. Inimese töömotivatsioon sõltub mitmetest faktoritest, näiteks isikuomadustest, kaastöötajate suhtumisest inimesse ning tema töösse, lisaks on oluline inimese enda usk oma võimesse tööl hakkama saada. Siiski on peamiseks tulemuslikkuse mõjutajaks eesmärgid, mille inimene endale seab (Eysenck 2009, lk 69-70). Eesmärgiteooria rajaja Edwin Locke leidis, et pidev eesmärkide seadmine mõjutab tugevalt inimese motivatsiooni ning käitumist (Locke, Latham 2002, pp 705). Selleks peab olema eesmärk spetsiifiline, mõõdetav, saavutatav, asjakohane ning ajaliselt piiritletud (Latham 2003, pp 309). Hilborn (2012, lk 7) sõnastab õpikompetentsuse kolm olulist ülesannet õppijale sarnaselt Colmani (2001) motivatsioonikäsitlele ja Latham (2003) eesmärgiteooriale, kus õpikompetentsuse saavutamiseks peab õppija:

- mõistma oma häälestuse (kuidas inimene end tajub) olulisust;
- hindama seniseid õpioskusi ja otsustama, kuidas neid tõhustada;
- vajalikud oskused omandama.

Kui inimene endale ei teadvusta, miks ta midagi teeb, ei jõua ta soovitud eesmärkideni või on nende saavutamine juhuslik ja pikaajaline. Sageli juhtub, et inimesel on üks suurem eesmärk, kuid ta ei mõtle, mida ta selle saavutamiseks täpsemalt tegema peab. Sellisel juhul võtab eesmärgi saavutamine kindlasti rohkem aega.

Judge, Locke ja Durham (1997, pp 151-188) analüüsivad motivatsiooni läbi enesehinnangute, nimelt on neli peamist isiksuseomadust, mis mõjutavad tugevalt enesehinnangut: enesekindlus (üldine hinnang iseendale), emotsionaalne stabiilsus (neurootilisuse vastand), usk, et ollakse võimeline oma elu kontrollima ning enesetõhusus (võime tulemuslikult tegutseda). Kõik need omadused on omavahelises seoses. Antud isiksuseomadused toetavad inimest, kui ta on

motiveeritud millegi saavutamiseks - enesekindlus annab julguse esimesi samme astuda ning alustatu lõpule viia, emotsionaalne stabiilsus aitab oma tegevust objektiivselt hinnata, enesetõhusus aitab inimesel tehtu lõpuni viia, seda ka juhul, kui tegu on suure väljakutsega ning kui inimene veel sealjuures usub, et ta on võimeline oma elu kontrollima, ei anna ta iga takistuse puhul alla vaid võtab neid kui väljakutset.

Kui on olemas motivatsioon tegutsemiseks, st inimene on seadnud endale kindla eesmärgi ning ta mõistab selle saavutamise vajalikkust ning edasisi tegevusi selle saavutamiseks, toimub temas eesmärgini jõudmise teel ka areng. Siiski ei sõltu areng vaid inimesest endast, vaid ka näiteks tööst, mida ta teeb.

1.1.2.2 Töörolliga seotud tegurid - töö protsess

Töö protsess kätkeb endas töörolliga seotud tegureid, töö iseloomu ja töö sisu, kuna isiksuslikud mõjutegurid ei toimi, kui neid ei toeta töö ja töökeskkonna tegurid. Töörollid kirjeldavad konkreetse töö sisu ja ametitegevusi. Tööst saab õppida, kui töötajatel on olukord, mida nad varem pole kogunud – tööalane väljakutse, mille lahendamine on arendav ja motiveerib õppima. Töörolliga seotud ametikasvu eeldused tähendavad seda, et tööülesanded pakuvad õppimisvõimalusi ja motiveerivad töötajat õppima uusi asju (seda nt uue ebaselge olukorra ja vastuoluliste nõudmistega kokkupuutumise puhul). (Tamm 2008, lk 29)

Leian, et õppida saab ka olukorrast, mida varem on kogetud. Sellisel juhul lihtsalt kinnistatakse olemasolevaid arusaamu- teadmisi või siis nähakse tuntud asja veidi teise nurga alt. Kui varem on sarnase olukorraga seoses olnud hea kogemus, motiveerib see töötajad veel sarnast tegevust proovima või sellele uue nurga alt lähenema. Ka negatiivne kogemus varasemaga võib olla motiveeriv – soovitakse uuel korral oma ülesandega hakkama saada.

McCauley, Ruderman, Ohlott ja Morrow (1994) kirjeldavad (Tamm 2008, lk 29 järgi) töörolliga seotud väljakutseid kolmes valdkonnas:

- töö muutumine (muutused töö sisus, vastutuse muutumine, ametistaatuse muutumine jne);
- tööülesannetega seotud muutused (uute töösuundade arendamine, lahendamata probleemidega tegelemine, eriti kõrge vastutusega ülesannete saamine);

- takistused töörolli täitmisel (juhendamise ja toetava juhtimise puudumine).

Kõik need kolm valdkonda on seotud mingi muudatusega, millega töötaja tegelema peab. Ootamatu olukorra lahendamiseks on tarvis kasutada oma olemasolevaid teadmisi ning lähtuda ka oma varasematest kogemustest.

1.1.2.3 Organisatsioonitegurid – töökeskkond

Töökeskkonna all käsitletlen ametikasvu puhul organisatsioonitegureid nagu töökorraldus, juhtimisviisid ja –tavad, ülemus-alluv suhted, organisatsiooni õhkkond, töökohas valitsevad inimsuhted ja väärtused ning normid (Tamm 2008, lk 26). Juba üks tugev mõjur võib põhjustada töötajale tugeva motivatsioonilanguse.

Kuna ametikasvu olulisimaks eesmärgiks peetakse tööteostuse parandamist ning töötaja kompetentsuse tõstmist, vaadeldakse töö protsessi puhul töökorralduse mõjutegurina organisatsiooni tegevusega seotud asjaolusid: uue ja ajakohase informatsiooni hankimist; oskuste, meetodite ja tehnikate arendamist; alal töötavate asjatundjate väärtustamist teiste ühiskonnaliikmete silmis. Organisatsiooni roll ametikasvus on võimaluste pakkumine ning nende edendamine. (Tamm 2008, lk 26) Töökeskkonna ning juhtimisviiside tavadega seotud organisatsioonilistest mõjufaktoritest on mitmete uurijate (Ruohotie 1999; Ruohotie, Nokelainen 2001; Ruohotie, Nokelainen, Tirri 2001) arvates olulised järgnevad:

- toetava keskkonna loomine (koostöö ja kommunikatsioon; võrdne osalus ja demokraatia);
- tasu arengu eest (väärtustatakse õppimist, omaalgatust ja arendamist);
- toetav ja osalev juhtimine (juhtkonna kohustuseks on tagada töötajale kõik tingimused oma potentsiaali maksimaalseks rakendamiseks);
- võimaluste aktiveerimine ja rollimudelitega varustamine;
- intensiivne kommunikatsioon organisatsioonis (uued ideed ja alternatiivsed seisukohad otsustamisel, ideede kiire levik ja viivitamatu tagasiside);
- ohutus ja turvalisus (minimaalne või olematu ebaõnnestumiste, laitva hinnangu ja kriitika kartus). (Tamm 2008 lk 27 järgi)

Töötaja ametikasv sõltub seega ka organisatsiooni arengust. Kui organisatsioon suudab oma valdkonnas ajakohane olla ning töötajate vajadustega kaasas käia (jagada ajakohast

informatsiooni, pakkuda välja uudseid võimalusi ja lahendusi, arendada oma tegevust ning teadmisi), on tegu organisatsiooniga, kus on tõenäoliselt vähe stressi.

1.1.2.4 Pätevus

Tasakaalu loomiseks kiiresti muutuva tööprotsessi ja töötaja pädevuse vahel tuleb pidevalt edendada ametialast arengut ehk ametikasvu, st tuleb säilitada ja suurendada oma pädevust. Pädevuseks peetakse enamasti haridusega omandatud teoreetiliste teadmiste ning praktikas järele proovitud tegevusmudelite kasutamist, kuid tänapäeval omandatakse elukutset pidevalt muutuvates oludes, seega töötajail tuleb pidevalt omandada uusi teadmisi ja tööviise täiendõppe teel, et tagada pädevuse säilitamiseks ametialane areng. (Tamm 2008, lk 32-33) Seega on ametikasvu eelduseks mingigi pätevus ning ametikasvul on oluline roll kompetentsuse säilitamisel ning arendamisel.

Virkkunen ja Miettinen (1981) määratlevad pädevust laiemalt lähtudes indiviidi võimetest, teadmistest ja motivatsioonist (Tamm 2008, lk 33 järgi):

- võime eristada ja erialase hariduse toel süvendada teoreetilisi ja praktilisi teadmisi teatud ülesannete lahendamiseks;
- võime jälgida teaduslikku ja tehnoloogilist arengut oma alal ning omandada sel alusel uusi töömeetodeid ja tööviise;
- võime siirduda sama ala teistesse valdkondadesse;
- võime edeneda ja areneda pidevalt sama ala nõudlikumate ülesannete täitmiseks;
- võime osaleda töömeetodite arendamisel;
- võime omandada täiesti uus tööteostusviis.

Pätevus koosneb antud näite puhul igas osas isiku võimest ennast arendada ning erinevates ja uutes olukordades toime tulla. Samas toetab pätevus töötaja arengut- kui töötajal on teadmised, saab ta edaspidi ametialaselt arenedes uusi teadmisi olemasolevatega seostada ning ootamatute olukordade puhul otsustada lähtudes olemasolevatest teadmistest ja kogemustest.

1.1.2.5 Refleksioon

Reflektiivsuse mõistega seletatakse fenomeni, kus töötaja tööprotsessi muutuvates olukordades probleeme lahendades loob ise uusi teadmisi ja oskusi refleksiooniprotsessi abil (Tamm 2008, lk 40). Refleksioon on ametikasvu alus, kuna teadmiste ja oskuste kinnistamine ning uue info omastamine toimub vaid siis, kui see enda jaoks lahti mõtestatakse ja seda enesele teadvustatakse. Melvin Pollner (1991) jaotab refleksiooni protsessi kolmeks osaks: peegeldus e. tagasiside; kriitiline hinnang; vastavalt eelnevale järelduste tegemine ja uute teadmiste loomine (Tamm 2008, lk 40 järgi). Seega on refleksiooni eelduseks mingit teadmised, mille ajal tegutsetakse, seejärel saab ennast ning oma käitumist antud situatsioonis analüüsida ja saadud kogemused seostada olemasolevate teadmistega.

Kolbi (1984, lk 33) refleksioonimudel lähtub Dewey, Piaget'ja Lewini ideedest ning sisaldab endas nelja etappi:

- konkreetne kogemus;
- reflektiivne arutlus- kogemuse reflekteerimine;
- abstraktne käsitlus- teoreetilise mudeli loomine kogemuse mõistmiseks;
- aktiivne kogemine- uued vaatenurgad, mis motiveerivad uuesti kogema.

Esmalt on seega vaja midagi kogeda ning endale teadvustada, et midagi on kogetud. Et suuta kogemust lahti mõtestada, on tarvis eelteadmisi ning seejärel oskusi neid teadmisi varasemaga seostada. Mõlema protsessi jaoks on tarvis aega ning kindlat soovi seda teha. Kui need etapid on läbitud, tekib soov saadud teadmisi veel täiendada või uusi vaatenurki teistes olukordades testida, st kogemuslik õppimine läbi refleksiooni algab otsast peale.

1.1.3 Huvijuhi ametikasv

Huvijuhi amet on kui noorsootöötaja ning õpetaja süntees. Noorsootöötaja VI taseme kutsestandardis (2012) on toodud välja: „6. taseme noorsootöötaja töötab kohaliku omavalitsuse asutuses, era- või kolmanda sektori institutsioonis, sh valla- või linnavalitsuses, üldhariduskoolis, huvikoolis, noortekeskuses, noorte teavitamis- ja nõustamiskeskuses, noorteühingus, noortelaagris, kirikus, raamatukogus, kultuuri- ja spordiasutuses jms.“. Koolis töötavat huvijuhti võib pidada eeldusel, et tal on olemas kutsestandardile vastavad oskused ja omadused, VI taseme

noorsootöötajaks. Seetõttu lähtun edaspidi huvijuhi ametikasvu käsitledes nii õpetaja kui noorsootöötaja ametialase arengu uuringutest.

Ametikasvust ja sealjuures motivatsioonist rääkides tuleks kindlasti käsitleda ka enesetõhususe mõistet. Enesetõhusus kui usk oma võimesse tegutseda ülesande täitmiseks otstarbekalt ja tulemuslikult mõjutab oluliselt seda, kui palju õpetajad õpetamisse panustavad, milliseid õpieesmärke nad seavad, mida peavad oluliseks oma tegevuse kavandamisel ja töö organiseerimisel. Kõrgema enesetõhususega õpetajad on avatumad uutele ideedele ning enam valmis katsetama õppemeetodeid, mis vastaksid paremini õppijate vajadustele. (Poom-Valickis 2007, lk 6) Kuna käsitlen huvijuhti kui õpetajat-noorsootöötajat koolis, käib see kindlasti ka huvijuhi ameti kohta. Kindlasti peab iga spetsialist iseendasse uskuma, vastasel juhul ei julge ta endale eesmärke ning väljakutseid ise seda ning seega ei saa toimuda ka ametikasv.

Lähtuvalt Sihtasutus Kutsekoda tasemekirjeldustest (Tasemekirjeldused) peavad VI taseme noorsootöötajal, seega ka huvijuhil olema:

- töölased või õppesuunaalased süvateadmised, sh kriitiline arusaam teooriatest ja printsiipidest;
- meisterlikkust ja novaatorlikkust demonstreerivad arenenud oskused konkreetsete tööalaste või õppesuunaalaste keeruliste ja ettearvamatute probleemide lahendamiseks;
- suutlikkus juhatada keerulisi tehnilisi või kutsealaseid tegevusi või projekte, vastutada otsuste langetamise eest ettearvamatutes töö- või õppesituatsioonides;
- suutlikkus vastutada üksikisikute ja rühmade kutsealase arendamise juhtimise eest.

Lisaks süvateadmistele oma valdkonnas eeldatakse spetsialistilt novaatorlikkust, ettearvamatute probleemide lahendamisoskust ning otsustusvõimet ettearvamatutes situatsioonides (Kutsestandard. Noorsootöötaja, tase 6 2012). Staatilistest teadmistest pole seega spetsialistil kasu, tuleb osata ja suuta neid teadmisi pidevalt analüüsida, arendada ja sobitada uutesse olukordadesse.

Noorsootöötaja VI taseme kutsestandard (2012) toob välja huvijuhile vajalikud isikuomadused: empaatiavõime, sallivus ja avatus, loovus ja algatusvõime, vastutustunne, stressitaluvus,

enesekehtestamine ning koostöövalmidus. Eelpool mainitud isikuomadustest toetavad ametikasvu kõige enam kolm: avatus (nt avatus uutele ideedele, meetoditele, muutumises olevale ühiskonnale), loovus ja algatusvõime (uue loomine olemasolevate teadmiste põhjal) ja koostöövalmidus (eesmärgiga ühiselt midagi uut korda saata).

Kuuenda taseme noorsootöötajalt eeldatakse professionaalsel enesearendamisel järgnevat:

- analüüsib iseseisvalt ja/või juhendamisel oma tööd, kasutades erinevaid eneseanalüüsi meetodeid; täiendab ennast järjepidevalt vastavalt eri- või kutsealanõuetele, õppides iseseisvalt, võimalusel ja/või vajaduse korral toetudes mentorile, osaledes täienduskursustel jne; jagab oma teadmisi teistele kolleegidele, olles neile mentoriks, viies läbi koolitusi, töötube vms; osaleb võimalusel erialavõrgustike töös;
- korraldab nii individuaalset kui ka grupiviisilist töö ja tegevuste sisu ning meetodite ajakohastamise analüüsi, sh koondab ettepanekuid, teeb järeldusi, jõuab ajakohastatud tööenduspõhiste meetoditeni ja pakub neid välja, mõeldes läbi ka meetodite kasutamise võimalused; hoiab end kursis töö sisu puudutavate meetodite arenguga, käies võimalusel täienduskoolitustel;
- tegeleb eneseanalüüsiga ja hoiab oma vaimset, füüsilist ja emotsionaalset tervist ning toetab kolleege, sh teeb vajadusel esmatasandi tööjuhendamist; teeb ettepanekuid töökeskkonna parandamiseks organisatsioonis (nt töö juhendamiseks, supervisiooni, kovisiooni jm rakendamiseks).

Lisaks sellele peab omama ta teadmisi noortevaldkonna uuringutest ning enesearenduse võimalustest. (Kutsestandard. Noorsootöötaja, tase 6. 2012)

Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia huvijuht- loovtegevuse õpetaja õppekava (Õppekava "Huvijuht-loovtegevuse õpetaja... sisseastunutele 2014) ning Tallinna Ülikooli Pedagoogilise Seminari noorsootöö õppekava (Noorsootöö õppekava 2012-2015 2012) analüüsid leidsin kahe õppekava õpiväljundite ühised jooned, mille põhjal noortega töötav inimene:

- tunneb oma valdkonna ning erialaga seotud valdkondade termineid ja sisu, sh seadustikku;
- oskab vajalikku informatsiooni koguda, kriitiliselt analüüsida ja seostada ning saadud teadmisi praktikas integreerida;

- suudab kaasa rääkida erialaga seonduvatel teemadel (arenguvõimalused, puudujäägid, probleemid);
- oskab oma tegevusi planeerida, juhtida ning analüüsida;
- valdab erinevaid juhendamise- ja õpetamismeetodeid ning oskab neid rakendada arvestades sihtgrupi olemust (nt vanus, sugu);
- täiendab end järjepidevalt. (Kaarna 2013, lk 10)

Seega oodatakse Eestis noortega tegutsevatelt inimestelt, et nad oleksid kursis noorsootöö valdkonnas hetkel toimuvaga- oskaksid seda analüüsida ja tõlgendada, sel teemal kaasa rääkida, lisaks täiendaksid end pidevalt ning analüüsiksid iseennast ning end ümbritsevat. Kõik need tegevused toetavad ametikasvu. Eisenschmidt (Õpetaja professionaalne areng ..., lk 3) toob välja, et õpetaja arengut toetavad: eneseteadlikkuse kasv, õpetamismeetodite mitmekesisus, oma õpilaste tundmine/ tundmaõppimine ning keskendumine õpilaste arenguvajadustele.

Kokkuvõttes võib lähtudes ametikasvu teoreetilistest käsitlustest ning erinevatest noorsootöö mõtestavatest dokumentidest (leides nende ühiseid jooni) öelda, et huvijuhi ametikasvu tunnused on järgmised:

- erialane haridus (mille baasilt ametikasv toimuda saaks);
- oskus märgata ning analüüsida end ümbritsevat (seda erialaste teadmiste baasil);
- eneserefleksioon (tehtu ja iseenese analüüs, millest õppida);
- pidev erialane täiendamine (koolitused, kutseõpe, iseseisev õpe jne);
- teadmised oma valdkonna hetkeseisust.

Need ametikasvu tunnused aitavad huvijuhil oma ametis hakkama saada, seda mitte vaid mingi teatud ajani, kui teadmistest jääb väheks, vaid tänu oskustele ümbritsevat märgata ning ennast muutavas tööelus ja maailmas määratleda ning analüüsida suudab antud tunnustega huvijuht ajaga kaasas käia.

Huvijuhi ametikasv on käsitletav ka Tamme (2010) ametikasvu mudeli alusel. Kohandatuna antud töö kontekstis huvijuhi ametikasvu käsitlevate materjalide alusel huvijuhile sobivaks, on huvijuhi ametikasvu faktorite sisuks:

- motivatsioon (isiksuslikud tegurid): pidev erialane täiendamine, teadmised oma valdkonna hetkeseisust, oskus ning soov ennast ning end ümbritsevat pidevalt analüüsida

- tööprotsess (töörolliga seotud tegurid): pidevalt muutuva töökeskkonnaga toimetulek, juhtimis- ja juhendamisoskus, reflekteerimisoskus, tööülesannete selgus
- töökeskkond (organisatsiooni tegurid): suhtlemisoskus, meeskonnatööoskus, tööetika, huvijuhi roll ühiskonnas/konkreetses koolis

1.2 Tööstress

Euroopa liidus on tööstressiga seotud terviseriskid teisel kohal, järgnedes luu- ja lihaskonnaevustele. Stress on seotud südamehaiguste, ärevushäirete, depressiooni ja mitmete teiste haigustega. Pikaajaline stress laastab tervist sama jõudsalt kui suitsetamine või vähene treenitus. (Seppo, Järve, Kallaste, Kraut, Voitka 2010, lk 1) Stress mõjutab oluliselt inimese hakkamasaamist nii era- kui ka tööelus, see muudab inimese endaga rahulolematuks ning stressi tulemusena kaob motivatsioon tegutsemiseks ning seega ka arenemiseks. Kuna veedame suurema osa oma päevast just töö juures, peaks töökeskkond olema võimalikult vähe stressitekitav, kahjuks see sageli nii ei ole.

1.2.1 Stressi mõiste

Stressiks nimetatakse emotsionaalset seisundit. See väljendub pingena, mis tekib välis- või sisekeskkonna ulatuslikul muutumisel ning võib olla positiivne või negatiivne. Positiivset stressi nimetatakse funktsionaalseks stressiks, seda võib pidada kohanemissündroomiks ehk organismi normaalseks reaktsiooniks muutustega toimetulemisel, mis annab inimesele jõudu ja julgust ning stimuleerib tema tegevust. Distress on stressi negatiivne pool, see on seotud mitmesuguste piirangute, nõudmiste ja sunniga, mille tagajärjeks võib olla närvipinge. Kui organismi taluvuspiir on ületatud ning jõuvarud ammendatud, tekib kurnatus. Stressiga seoses tuleb kindlasti vaadelda ka läbipõlemist, mille põhjuseks on suutmatus stressiga toime tulla. (Alas 1999) Stressis olek võib seega lõppeda kas uuendustega toimetulekuga või läbipõlemisega. Stressitekitavaid olukordi elame läbi kogu oma elu jooksul, seda põhjustavad suhted lähedastega, muutused isiklikus elus ning kindlasti on üks tugevamaid stressi põhjustajaid tööelus ettetulevad juhtumid.

1.2.2 Tööstressi põhjused

Tööstress on protsess, milles keskkonnas toimuvad sündmused mõjutavad indiviidide sotsiaalset heaolu. (Aljaste 2013, lk 7). Kui pole stressi/ pinget, ei ole motivatsiooni tegutsemiseks. Töötajal on vaja kindlal hulgal stressi, et midagi saavutada. Kui töö pole pingutustnõudev, kogeb töötaja suure tõenäosusega igavust. Tervislik või mõistlik stressi hulk motiveerib inimest aktiivselt tegutsema. Mida rohkem tõuseb ülesannete ja pinge osakaal, seda enam on töötaja ka aktiivne ja motiveeritud. Kui ülesande lahendamisel ületatakse optimaalse stressi hulk, jõutakse kurnatusseisu, kus mõni isik veel üritab nn „üle oma võimete piiri“ tööd tehes olukorda lahendada (ning vahel see ka õnnestub), teine isik lööb käega, et stressist vabaneda. Siinkohal tuleks märkida, et piiri, kus stress muutub inimesele kahjulikuks, saab n-ö edasi lükata osava stressijuhtimise abil, kuid seda vaid vähesel määral – kõigil inimestel on taluvuspiirid. (Human function curve 2009, lk 1-2) Seega võib tööstressi põhjustada oskamatus oma võimete piire tajuda. Kui inimene hindab oma võimeid üle, võtab ta liigselt kohustusi ning pingutab, et nende kõigiga hakkama saada.

Maailma terviseorganisatsioon (World Health Organisation) jagab stressiga seotud ohud tööle kaheks suureks grupiks (Stress at the workplace):

- Töö sisuga seotud ohud;
 - töö olemus (monotoonsus, alamotiveeritus, tööülesannete olulisus, mitmekesisus);
 - töökoormus ja töö tempo;
 - osalus ja kontroll (osalusvõime puudumine otsustamisel, võimetus kontrollida töö protsessi, tempot, meetodeid ja keskkonda);
- Töö iseloomuga seotud ohud;
 - karjäärivõimalused;
 - staatus ja palk;
 - roll organisatsioonis (ebaselge roll, konfliktne roll);
 - mitteisiklikud suhted (lähedaste või heade suhete puudumine kolleegidega, ebaadekvaatne või mittetoetav järelevalve, kiusamine või ahistamine, isoleeritud töökeskkond);
 - organisatsioonikultuur (kesine kommunikatsioon ning juhtimine, distsipliiniprobleemid, puudub arusaam organisatsiooni eesmärgist ja struktuuridest);
 - töö- ja eraelu tasakaal (töö juures ei toetata eraelu probleemide lahendamist, tööalased nõudmised on vastuolus isiklike arusaamadega eraelus).

Ka Strauss-Raats (2013, lk 7) toob välja samad või sarnased tööstressi riski tunnused (palju tööülesandeid; kontrolli puudumine; toetuse puudumine; pingelised tööalased suhted; rollikonfliktid; üldine ebakindlus ja teadmatus). Leian, et antud jaotusest on puudu isiksuseomaduste analüüs- paljuski sõltuvad antud ohud sellest, kuidas inimene olukorda suhtub, st kas ta võtab olukorda väljakutsena või mingil viisil rünnakuna.

Järgnevas tabelis on ära toodud ettevõtjate tööstressorid (vt *Tabel 1*), mis on kohandatud illustreerima ka huvijuhi tööelu stressoreid. Antud tabelis on välja toodud ka isiklikud tegurid, mis tööstressi põhjustada võivad.

Põhirühm	Alarühm	Tööstressorid
Tööülesannetega seotud tööstressorid	Töökoormus ning nõudmised	Ajaline surve, suur töökoormus, personali puudus, töö keerukus, väikene kontroll olukorra üle
	Rollid	Rollikonfliktid
	Vastutus	Suur vastutus
	Töötingimused	Halvad töötingimused
Tööülesannetega mitte seotud tööstressorid	Suhted ja organisatsiooni kliima	Empaatia vajalikkus, vähene toetus, üksindus
	Era- ja tööelu	Töö- ja eraelu lahushoidmine
	Isiklikud tegurid	Rahaline ebastabiilsus, emotsionaalne varjamine, ebakindlus, saavutusvajadus

Tabel 1 Ettevõtjate tööstressorid (Allikas: Work-related stress 2013, lk 5; Buttner 1992, lk 224; Boyd 1983, lk 51-58; Tahar 2012, lk 9-11; Aljaste 2013, lk 22 järgi).

Antud tabelis on ülevaatlilikult välja toodud stressi põhjustavate faktorite erinevad liigid ning võrreldes Maailma terviseorganisatsiooniga on ära toodud ka isiklike ning eraelu puudutavate faktorite tähtsus.

Käesolevas töös on tööstressi käsitletud tööga seotud ning isiksusega seotud stressoritena:

- Tööga seotud tööstressorid:
 - töö olemus (roll organisatsioonis, töökoormus ning nõudmised);
 - koostöö töökaaslastega;

- vabadus (kaasa rääkida tööalaste otsuste langetamisel) ning vastutus;
- töötingimused;
- palk;
- organisatsioonikultuur.
- Isiksusega seotud tööstressorid:
 - suhted töökaaslaste ning juhtkonnaga;
 - töö- ja eraelu lahushoidmine;
 - emotsionaalne seotus oma ametiga;
 - hoiakud uuenduste suhtes (uuendus kui väljakutse ja võimalus või kui ebaõiglus).

Tööstressi võib põhjustada kas stressirohke töökoht või hoopiski töötaja ise. Kui töö on vastutusrikas ning aja- ja energiamahukas, kuid töötaja oskab pärast tööd aja maha võtta ning ei võta väljakutseid tööl isiklikult, saab sa oma tööga suurema tõenäosusega hakkama. Kui töö on parajalt keerukas ning organisatsioonikultuur korras, kuid töötaja võtab igat tööülesannet kui kohustust või karistust ning mõtleb töökohustustele pidevalt ka vabal ajal, muutub töö peagi stressirohkeks.

1.2.3 Tööstressi tunnused

Tööstress mõjutab inimese psühholoogilist, tunnetuslikku, käitumuslikku ning füsioloogilist heaolu suurel määral. Pidevalt tööstressi põdeval inimesel on palju tervisehädasid ning mõned neist jäävad kestma ka siis, kui töö juures enam stressirohket olukorda ei ole. Järgnev tabel on koostatud lähtudes erinevate autorite tööstressi käsitlest.

Stressimärgid	Reaktsioon	Lühiajaline tagajärg indiviidile	Pikaajaline tagajärg indiviidile
Pea ja vaimne tervis	Psühholoogiline reaktsioon	Viha, ärevus, ärritus, depressioon, ettekujutus sotsiaalse maailma vaenulikkusest, negatiivsed mõtted	Depressioon, rahutus, vaenulikkus
	Kognitiivne reaktsioon	Tähelepanu hajumine, vähenenud enesehinnang, raskused õppida, peavalud	Unustamine, õppimiskasused
	Käitumuslik reaktsioon	Impulsiivne käitumine, üksindus, tujukus, emotsionaalsus, magamatus	Üksindus, vigade tegemine, alkoholi- ja tubakasõltuvus
Nahk	Füsioloogiline reaktsioon	Higistamine, punetamine ja punastamine	Ekseem ja psoriaas
Ainevahetus		Kolesteroolitaseme kasv, ainevahetushäired, suurenenud glükoosi tootmine	Ebaefektiivne energiakulutus, rasvumine, metaboolne sündroom
Lihased ja liigesed		Lihavalud	Lihastruktuuri muutused, liigete valulikkus ja kangus, luuhõrenemine, seljavalu
Seedesüsteem ja soolestik		Ärevus, suu kuivus, surve	Kõhuvalu
Immuunsussüsteem		Immuunsussüsteem on häiritud, raske võidelda väliste bakteritega	Haigustele vastuvõtlikkuse kasv

Tabel 2 Tööstressi tagajärjed indiviidile (Allikas: Cartwright 1997, lk 14; OSH in figures... 2013, lk 15; Signs and... 2013; Van Zyl 2002, lk 28; Work-related stress 2013, lk 3; Sadri 1997, lk 35; Allvin 2011, lk 183-189; Aljaste 2013, lk 16 järgi)

Eelnenud andmed kinnitavad, et tööstress põhjustab indiviidile suuri ebamugavusi. Kui inimene tunneb ennast füüsiliselt või vaimselt halvasti, on tal raske edaspidi oma tööga hakkama saada. Tekkib surnud ring, kus indiviid tunneb end halvasti, see takistab tal töö tegemist, tema ülesanded kuhjuvad (kas sagedase puudumise või lihtsalt halva enesetunde tõttu) ning taoline olukord tekitab omakorda veel enam stressi.

Tööstress koosneb seega nii tööülesannetega seotud kui ka mitteseotud faktoritest, kusjuures mõlemad faktorid mõjuvad indiviidile laastavalt. See, kumb faktor inimest tugevamini mõjutab, sõltub inimesest endast - millised iseloomujooned tal on ning kuidas ta oma töösse suhtub (nt kas võtab raskusi väljakutsena või hoopiski ebaõigluseks enda suhtes).

1.3 Tööstressi ja ametikasvu seosed

Tööstress võib saada ametikasvu takistavaks teguriks. Töörolli ebamäärasus, rollikonflikt, töö suur psüühiline koormus ja pidevad muutusnõuded – kõik loetletud faktorid võivad olla tööstressi põhjusteks. Töötajatele on abiks, kui juht ja juhtkond annavad neile muutusnõuetega kohanemiseks aega ning selgeid tööülesandeid. (Tamm 2008, lk 29) Iga muutus põhjustab inimeses stressi, iseasi, kas tegu on funktsionaalse stressiga, mis esineb kõige uuega kohanemises ning mis väheneb kiiremini, või disstressiga, mis vähendab oluliselt motivatsiooni. Eisenschmidt (Õpetaja professionaalne areng – mida ja kuidas?, lk 1) on öelnud: „*Me oleme oma harjumuste küttes ja väljakujunenud töörutiinist on raske väljuda. Muutusteprotsess tekitab pinget ja tagasilöökide tõttu võime pöörduda taas varasemate meetodite juurde. Inimene ei ole võimeline omaks võtma uut tegutsemismudelit, kui see ei toetu tema hoiakutele ja arusaamadele. Muutuse esilekutsumise aluseks on vajaduse teadvustamine (enesekontseptsiooni kujunemine). Muutus peab sobima ümbritseva keskkonnaga (kooli kui organisatsiooniga) ja muutuse rakendamiseks peavad olema vajalikud oskused.*“ Võib juhtuda, et spetsialist on arenguteel, kuid pinged ja tagasilöögid on liiga tugevad ning ta loobub proovimast, kuigi ta muutust algselt soovis. Ametikasvu ei toimu näiteks kui on olemas motivatsioon, aga ümbritsev keskkond seda ei soodusta (nt. on juba tekkinud tööstress) või kui ümbritsev keskkond soodustab ametikasvu aga inimene ise seda millegi pärast ei soovi (nt ebapiisavad teadmised arenguvõimalustest, kindlad veendumused või lihtsalt oskamatus märgata arenguvõimalust).

Inimene kogeb tööl olles paljusid muutusi. Kui kogetut osatakse ning soovitakse analüüsida ning mõtestada, on olemas suurepäraseid eeldused ametikasvuks. Selleks, et osata kõike seda märgata ning seostada, on tarvis eelteadmisi. Kasuks tulevad ka eelnevad kogemused, mida saab kogetud uuega võrrelda ning teadmisi seega täiendada ja kinnistada. Ametikasv tähendabki järjepidevat kogetu reflekteerimist, sealjuures on oluline, et mida suuremad on eelteadmised, seda efektiivsem on refleksioon ning sellest õppimine.

Iga muutus põhjustab stressi. Kui uuendusi on töö juures liiga palju või puuduvad teadmised ja oskused nende mõistmiseks, põhjustab pingeline olukord tööstressi. Selle maandamiseks on kaks peamist varianti- kas paluda kelleltki abi (parandades olukorda lühiajaliselt) või täiendada ennast erialaselt (parandades olukorda pikaajaliselt), et uuendustega toime tulla. Ametikasv tähendabki seda, et muutusi osatakse lähtuvalt eelteadmistest analüüsida ning seejärel otsustada, kuidas uudes olukorras toimida, et mitte tööalaselt hätta jääda.

2. EMPIIRILINE OSA

Lõputöö empiirilises osas annan ülevaate läbiviidud küsitlusest, metoodikast, valimist ja uurimustöö käigust. Teen kokkuvõtte küsitluse (vt Lisa 1) tulemustest ning seejärel analüüsin saadud tulemusi, lähtudes töö teoreetilises osas käsitletud teemadest.

2.1 Valim, uurimismeetod ja –protseduur

2.1.1 Valim

Uurimuse populatsiooniks on Eestis hetkel töötavad huvijuhid ning valimiliigiks sihtgrupivalim. Huvijuhina käsitletun antud uurimuses hetkel koolis huvijuhi ametis töötavat isikut. Uuringus osales kokku 51 huvijuhti.

Vastanute vanuseline koosseis oli järgmine: 22-30-aastaseid vastanuid oli 20 (39,2%), nii 31-40-aastaseid kui ka 41-50-aastaseid 11 (21,6%) ning 51-60-aastaseid 9 (17,6%). Kuna edaspidistes vastustes vastajate hinnangud ning valikud vanuseti ei erinenud, siis edaspidi, tulemuste analüüsis, vanusegrupe ei eristata.

Kui vanuseline koosseis jagunes üsnagi tasavägiselt, siis sooline koosseis oli vägagi ebavõrdne. 51-st vastanu seas oli vaid kaks meest (3,9%) ning ülejäänud 49 naised (96,1%). Antud tulemus ei ole üllatav, kuna sama olukord valitseb haridusmaastikul ka üldiselt.

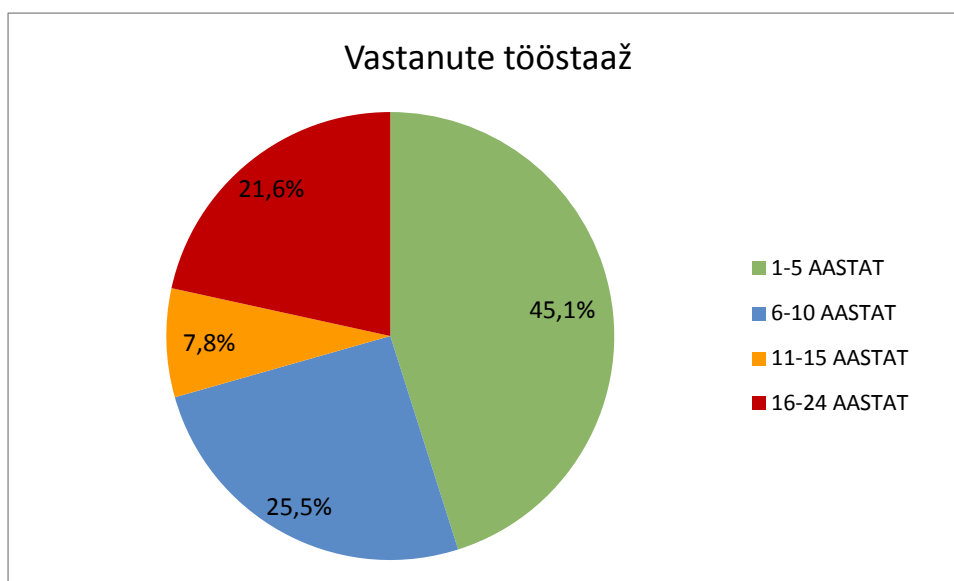
47,1% vastanutest ehk pea pooled töötavad huvijuhina, omades rakenduskõrgharidust, kõrgharidust omavad 27,5%, magistrikraadi ning kutse-või keskhariduse omandanud vastanuid on üsnagi vähe, vastavalt 15,7% ja 9,8%. Kuna nii Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia huvijuht-loovtegevuse õpetaja eriala kui Tallinna Ülikooli Pedagoogilise Seminari noorsootöö

eriala on just rakenduskõrgharidusõppe õppekavad, on loogiline, et just enamus seda haridustaset omab.

Peamine õppeasutus, kus haridus on omandatud, on Tartu Ülikool – seal on hariduse omandanud 58,8% vastanutest (sh Viljandi Kultuuriakadeemias 43,1%). Üsnagi suur osa, 29,4%, on lõpetanud Tallinna Ülikooli (sh Pedagoogilise Seminari 17,6%). Veel olid ankeedile vastanud huvijuhid lõpetanud järgmisi koole: Tallinna Riiklik Konservatoorium (2 vastanut), Tallinna Tehnikakõrgkool, Mainori Kõrgkool, SA Kutsekoda ning Institute of Economics and Management (1 vastanu). Viljandi Kultuurikolledži ja Tallinna Pedagoogilise Seminari lõpetanud on arvestatud praeguse TÜ Viljandi Kultuuriakadeemia ja Tallinna Ülikooli Pedagoogilise Seminari lõpetanute hulka. Noorsootöö või huvijuhi eriala on omandanud 51%, muu pedagoogilise hariduse saanud on 29,4% ning mittepädagoogilise hariduse on omandanud 19,6% vastanud huvijuhtidest. See lubab oletada, et erialast haridust väärtustatakse.

Suurem osa vastanutest, 62,9%, täiendab end erialaselt 2 ja enam korda igal aastal. Vähemalt korra igal aastal täiendab end 21,6%, 2-3 korda viie aasta vältel täiendab end 7,8% huvijuhtidest. Korra viie aasta jooksul on end täiendanud 2% vastanutest ning enda erialase täiendamisega pole üldse tegelema 5,9% vastanutest. See näitab, et huvijuhid peavad oluliseks pidevalt kursis olla muutuvate hariduselu suundadega ning omandada täiendavaid teadmisi ja oskusi valdkondades, kus neid vajaka jääb.

Pea pooled, 45,1% vastanutest on 1-5-aastase tööstaažiga (vt Joonis 1). 6-10 aastat on huvijuhi ametis töötanud 25,5% ning 11-15 aastat 7,8% vastanutest. Huvijuhi ametit on pidanud 16-24 aastat 21,6% vastanutest. Nagu ka vanuselise vastajate koosseisust võib järeldada, on seega koolides tööl enamasti noored, äsja hariduse omandanud huvijuhid, kellel on lihtsam õpilastega samastuda ning nende vajadusi ja soove mõista, lisaks kasutada kaasaegseid ja uuenduslikke võimalusi, et oma tööd paremini korraldada.



Joonis 1 – Vastanute tööstaaž

72,5% vastanud huvijuhtidest töötab hetkel täiskoormusega. Vaid 17,6% omab töökoormust, mis on 0,5 ja enam, kuid mitte täiskoormus ning 9,8%-l vastanutest on koolis täita vähem kui 0,5%-line koormus. Kuuluvus erinevatesse erialastesse organisatsioonidesse jagunes üsnagi võrdselt- 56,9% vastanutest on mingi erialase organisatsiooni liikmed (Eesti Noorsootöötajate Ühendus, Eesti Huvijuhtide Liit) ning 43,1% seda ei ole.

2.1.2 Uurimismeetod

Andmete kogumiseks kasutasin internetipõhist küsimustikku keskkonnas eFormular, mis võimaldas hiljem andmetest lihtsalt kokkuvõtet teha ning oli ka väga kasutajasõbralik vastajale. Küsimustikku koostades lähtusin sellest, et saaksin vastused oma uurimisküsimustele:

- Milliseid ametikasvule viitavaid tunnuseid toovad huvijuhid enda puhul esile?
- Missuguseid tööstressile viitavaid tunnuseid ning tööstressi põhjuseid toovad huvijuhid enda puhul esile?
- Milliseid seoseid on võimalik leida huvijuhi ametikasvu ning tööstressi tunnuste vahel?

Koostas küsimustiku eesmärgiga välja selgitada, milliseid ametikasvu ning tööstressi tunnuseid vastaja enda puhul esile toob ning kas nende tunnuste vahel on ka seos. Lisaks uurisin, kas

vastajad on mõelnud tööst loobumisele ning millised tegurid neid tööst loobumisele mõtlema panevad. Küsimustik oli anonüümne.

Küsimuste 1- 9 vastused aitasid selgitada välja vastanud huvijuhi isikuandmed: vanus, sugu, töökogemus ja -koormus huvijuhina. Samuti andis küsimustik vastuse, kas vastanu omab erialast haridust või mitte, kui sageli ta oma teadmisi täiendab ning kas ta kuulub mõnda erialasesse organisatsiooni, nende küsimuste puhul sai hinnata ka ametikasvu tunnuste esinemist.

Küsimused 10-12 moodustasid subjektiivsete hinnangute osa, mille eesmärgiks oli välja selgitada, missuguseid ametikasvu tunnuseid vastaja enda puhul esile toob ning kas mõni tööstressi põhjus paneb teda töökohast loobumisele mõtlema. Lisaks selgus viimase küsimuse vastustest, kas vastajal esineb tööstressi tunnuseid. Küsimusi koostades lähtusin teooria osas käsitletud erinevate autorite välja toodud ametikasvu ning tööstressi tunnustest ning esitasin need väidete vormis, kus vastaja sai hinnata 4-pallisel Likert- tüüpi skaalal, mis tähistasid vastuseid:

- 0- väide ei käi üldse minu kohta/ ei nõustu selle väitega;
- 1- väide käib vähesel määral minu kohta/ nõustun vähesel määral väitega;
- 2- väide käib enamasti minu kohta/ nõustun suurel määral väitega;
- 3- väide käib täiesti minu kohta/ nõustun täiesti väitega.

Küsimuse ametikasvu tunnuste esinemise kohta (küsimus 10) jagasin kolme plokki: küsimused motivatsiooni, töörolli ning töökeskkonna kohta (lähtudes Tiia Tamme ametikasvumudelitest ning ühendades seda Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia huvijuht-loovtegevuse õpetaja eriala ning Tallinna Ülikooli noorsootöö eriala õppekavadega). Igas plokkis on 5 väidet, mille paikapidavust enda kohta vastaja hindas.

Küsimuse 11, kus uurisin tööstressi põhjusi, puhul lähtusin teooriaosas vaadeldud järgmistest autoritest ning käsitlustest: Maailma Terviseorganisatsioon (Stress at the workplace), Strauss-Raats (2013) ning Buttner (1992), Boyd (1983) ja Tahar (2012) Aljaste (2013) järgi. Esmalt

vastati küsimusele, kas on mõeldud ametivahetuse peale ning kui vastaja sellega nõustus, hindas ta subjektiivselt väiteid tööstressi põhjuste kohta.

Tööstressi tunnuste väljaselgitamiseks küsimuses 12 kasutasin väiteid, mille koostamisel lähtusin Aljaste (2013) tabelist, mille ta on koostanud järgnevate autorite käsitluste ning väljaannete põhjal: Cartwright (1997), OSH in figures... (2013), Signs and... (2013); Van Zyl (2002), Work-related stress (2013), Sadri (1997), Allvin (2011). Küsimused olid jaotatud kaheks osaks, vaimset ning füsioloogilist tööstressi hindavateks väideteks.

2.1.3 Uurimisprotseduur

Saatsin palve vastata elektroonilisele küsimustikule ning see ka teistele töötavatele huvijuhtidele edastada, Eesti Huvijuhtide Liidu liikmetele, Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia vilistlastele ning kõigile Tallinna huvijuhtidele, lisaks üldisesse Tartu Ülikooli huvijuhtide meililisti. Aega küsimustikule vastamiseks oli 7 päeva. Andmete kogumiseks valisin internetipõhise küsimustiku, kuna eeldasin, et see võimaldab küsitleda suuremat arvu sihtgrupi liikmeid, lisaks said vastajad ise valida endale sobiva aja küsimustikule vastamiseks ning hilisem vastuste analüüs oli tänu juba arvutis olemasolevatele andmetele lihtsam. Küsimustikule vastamine oli vabatahtlik.

Andmete analüüsiks kasutasin esmalt tarkvarapaketti Microsoft Office Excel 2013, kus kodeerisin saadud andmed, grupeerisin tulemused ning tegin kokkuvõtlikud diagrammid. Seejärel analüüsisin juba kodeeritud andmeid programmis IBM Statistical Package for the Social Sciences (Version 20), edaspidi SPSS, kus leidsin korrelatiivseid seoseid vastajate ametikasvu ning tööstressi tunnuste vahel.

2.2 Subjektiivsete hinnangute tulemused

Küsimused 10- 12 sisaldasid erinevaid väiteid, mille kehtivust enese kohta tuli hindasid vastajad neljapallisel skaalal. Saadud tulemused kodeerisin ning sisestasin tarkvaraprogrammidesse

Microsoft Excel ning SPSS, et teha kokkuvõtvaid tabelleid ning leida seosed vastajate ametikasvu ning tööstressi tunnuste esinemise vahel.

2.2.1 Huvijuhtide ametikasvu tunnused

Huvijuhtide ametikasvu uurimisel tugineti Tiia Tamme (2010) ametikasvumudelile. Selle kolme faktori: motivatsioon, tööroll, töökeskkond uurimiseks oli esitatud iga faktori kohta huvijuhtidele viis väidet:

Motivatsioon:

- minu isikuomadused sobivad huvijuhi ametikohal töötamiseks
- saavutan endale seatud soovitud tööalased eesmärgid
- kolleegid peavad minu tööd kooli toimimisel oluliseks
- arendan ennast kavakindlalt, lähtudes oma arenguvajadustest
- reflekteerin pidevalt oma tugevusi ning arenguvajadusi

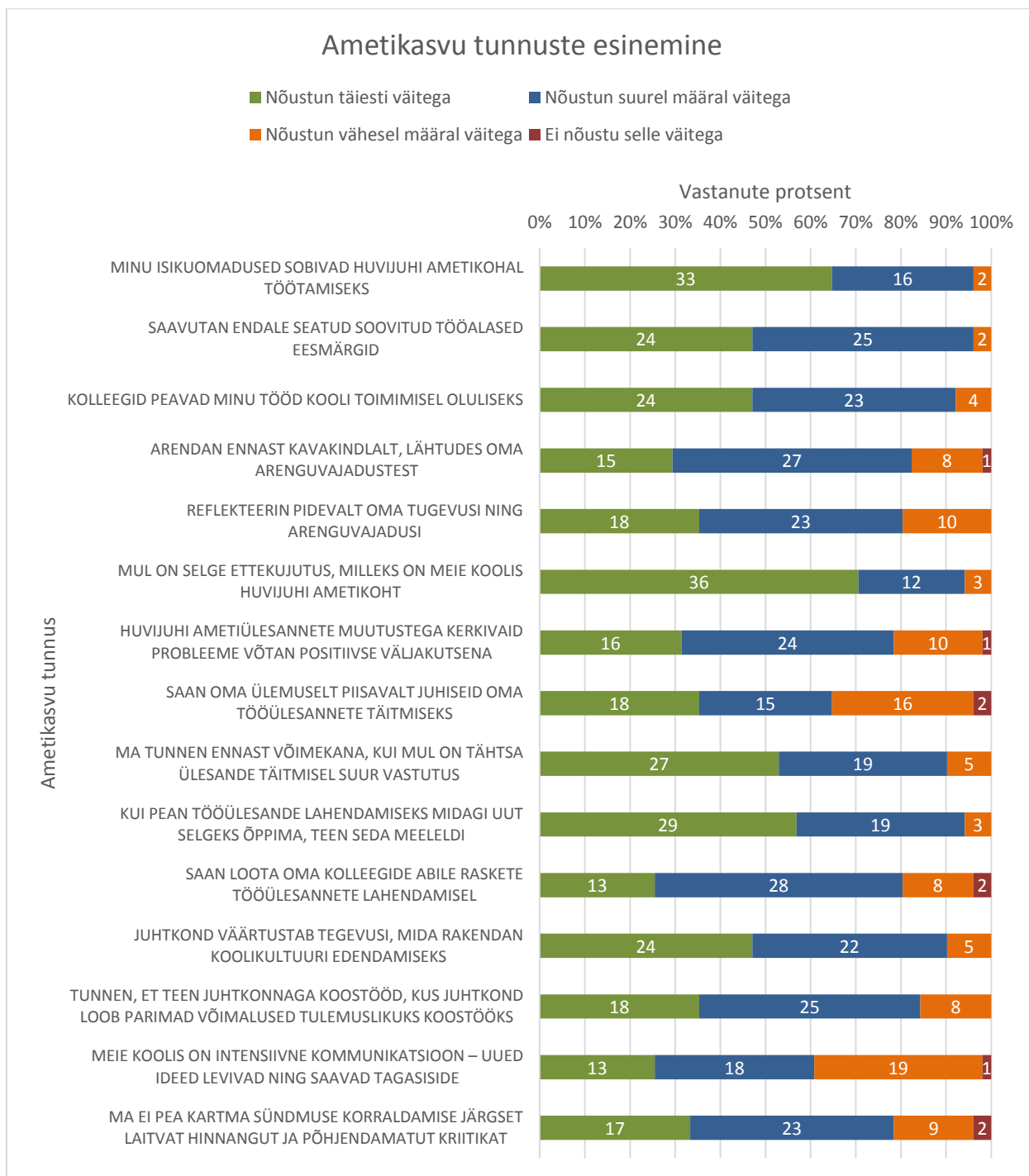
Tööroll

- mul on selge ettekujutus, milleks on meie koolis huvijuhi ametikoht
- huvijuhi ametiülesannete muutustega kerkivaid probleeme võtan positiivse väljakutsena
- saan oma ülemuselt piisavalt juhiseid oma tööülesannete täitmiseks
- ma tunnen ennast võimekana, kui mul on tähtsa ülesande täitmisel suur vastutus
- kui pean tööülesande lahendamiseks midagi uut selgeks õppima, teen seda meeleldi

Töökeskkond:

- saan loota oma kolleegide abile raskete tööülesannete lahendamisel
- juhtkond väärtustab tegevusi, mida rakendan koolikultuuri edendamiseks
- tunnen, et teen juhtkonnaga koostööd, kus juhtkond loob parimad võimalused tulemuslikuks koostööks
- meie koolis on intensiivne kommunikatsioon – uued ideed levivad ning saavad tagasiside
- ma ei pea kartma sündmuse korraldamise järgset laitvat hinnangut ja põhjendamatut kriitikat

Ametikasvu tunnuste esinemine vastajate seas on ära toodud järgneval joonisel (vt Joonis 2).



Joonis 2 – Ametikasvu tunnuste esinemine

Kõige rohkem pidasid vastanud huvijuhid enda kohta kehtivateks ametikasvu motivatsiooni faktori väiteid. Täiesti või suurel määral nõustuti kõigi viie väitega vahemikus 80,4-96,1%. Kõige enam nõustuti kas täiesti või suurel määral järgmisega: „Minu isikuomadused sobivad huvijuhi ametikohal töötamiseks“ (96,1%).

Töörolli faktori puhul toodi kõige enam välja, et vastajal on selge ettekujutus, miks on tema koolis huvijuhi ametikoht- 70,6% vastanutest väitis, et on väitega täiesti nõus ning 23,5% nõustusid antud väitega suurel määral. Selles alajaotuses nõustuti kõige vähem väitega: „Saan oma ülemuselt piisavalt juhiseid tööülesannete täitmiseks“ – vähesel määral või üldse mitte nõustus selle väitega 35,3% vastanutest.

Ametikasvu töökeskkonna faktori puhul toodi kõige enam välja, et juhtkond väärtustab tegemisi, mida huvijuht rakendab koolikultuuri edendamiseks. Selle väitega nõustusid täiesti või suurel määral 90,2% vastanutest. Antud faktori puhul toodi kõige vähem välja, et koolis on intensiivne kommunikatsioon, kus uued ideed levivad ning saavad tagasiside- selle väitega nõustus täiesti või suurel määral kõige vähem vastanuid kogu ametikasvu puudutavate väidete osas (60,8%).

Ametikasvu tunnuste esinemine vastajatel on nende endi subjektiivsete hinnangute põhjal väga kõrge. Kui huvijuht leiab, et ta isikuomadused on sobivad oma ametis töötamiseks ning ta saavutab endale seatud soovitud tööalased eesmärgid, on tal suur motivatsioon töö tegemiseks. Veidi enam kui kolmandik vastanud, kes tunnevad kõige suuremat vajakajäämist juhiste saamisel tööülesannete täitmiseks ning intensiivses organisatsioonisisises kommunikatsioonis, võivad tunda ka mõningast ebakindlust oma ülesannete täitmisel. Olukorras, kus huvijuht ei saa kindlaid ülesandeid ning tööalane info levib kas aeglaselt või mitte üldse, lasub tal üsna suur vastutus otsuste vastuvõtmisel ning tegevuste elluviimisel. Suur vastutus võib põhjustada veelgi rohkem tööstressi. Kui koolisisene info levib puudulikult, on huvijuhil vaja teha rohkem tööd, et ise kõigest teadlik olla ning et tööga seotud info jõuaks võimalikult paljude kolleegideni. Kui sealjuures lasub tal suur vastutus, et töötajad peavad informeeritud olema ning lähtuvalt uutest teadmistest käituma, muudab see tööõhkkonna pingeliseks.

2.2.2 Huvijuhtide tööstressi tunnused

Tööstressi iseloomustavad väited jagunesid lähtuvalt eelpool käsitletud teooriast kahte plokki. Esimesed viis väidet käisid vaimse ning järgmised kuus väidet füsioloogilise tööstressi kohta:

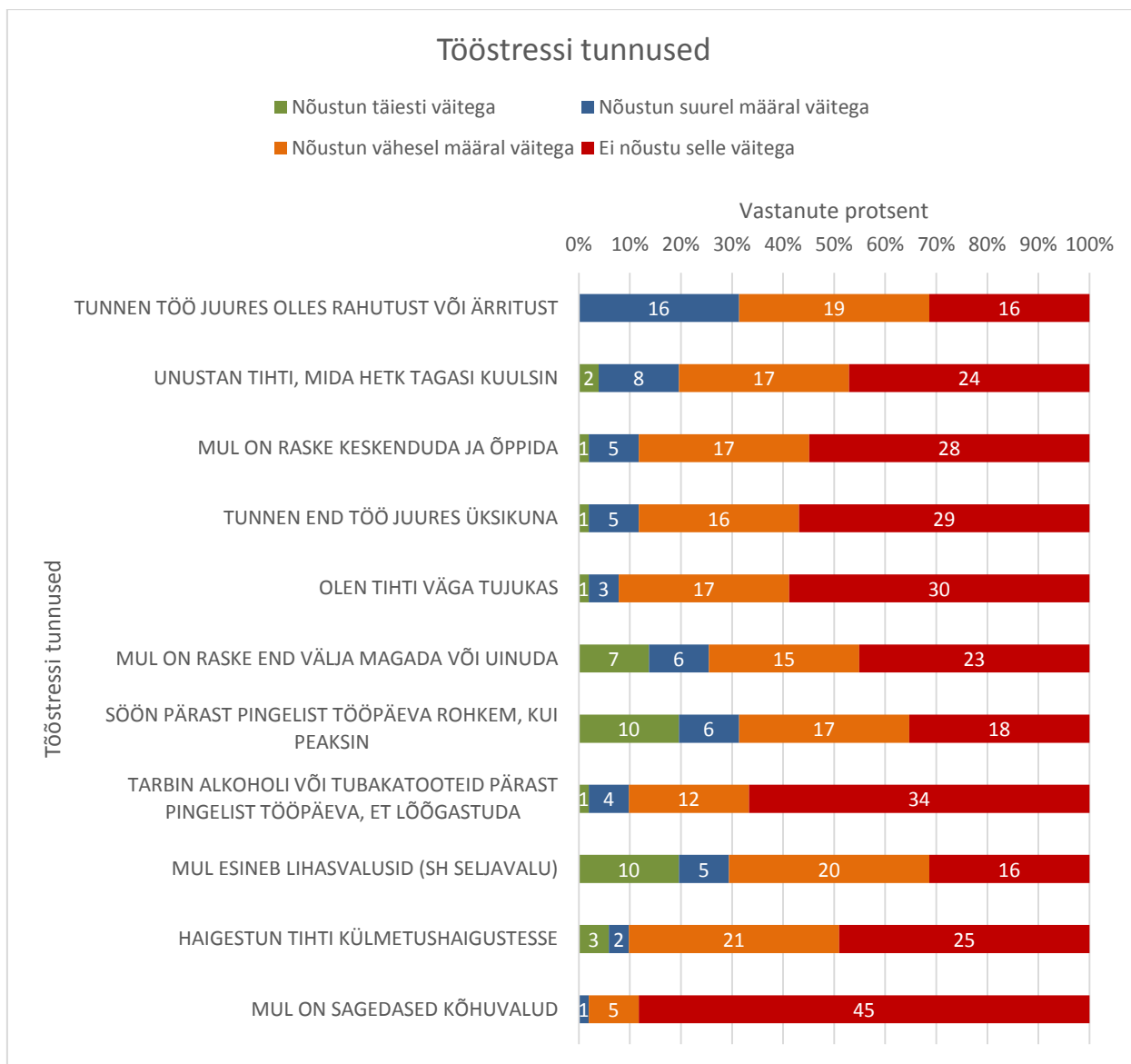
Vaimne tööstress:

- tunnen töö juures olles rahutust või ärritust
- unustan tihti, mida hetk tagasi kuulsin
- mul on raske keskenduda ja õppida
- tunnen end töö juures üksikuna
- olen tihti väga tujukas

Füsioloogiline tööstress:

- mul on raske end välja magada või uinuda
- söön pärast pingelist tööpäeva rohkem, kui peaksin
- tarbin alkoholi või tubakatooteid pärast pingelist tööpäeva, et lõõgastuda
- mul esineb lihasvalusid (sh seljavalu)
- haigestun tihti külmetushaigustesse
- mul on sagedased kõhuvalud

Tööstressi tunnuste esinemine vastajate seas on ära toodud järgneval joonisel (vt Joonis 3).



Joonis 3 – Tööstressi tunnused

Vaimse tööstressi kohta käivatest väidetest nõustuti kõige enam sellega, et töö juures tuntakse rahutust või ärritust (31,4% vastanutest nõustus sellega suurel määral). Kõige vähem nõustuti väitega, et ollakse tihti väga tujukas- 58,8% ei nõustunud selle väitega üldse ning 33,3% nõustusid sellega vähesel määral.

Küsimused füsioloogilise stressi kohta näitasid, et kõige enam nõustuti väidetega, et pärast pingelist tööpäeva süüakse rohkem kui peaks (31,4% nõustus sellega täiesti või suurel määral), vastajal esineb lihasvalusid (29,4% nõustus sellega täiesti või suurel määral) ning on raske end

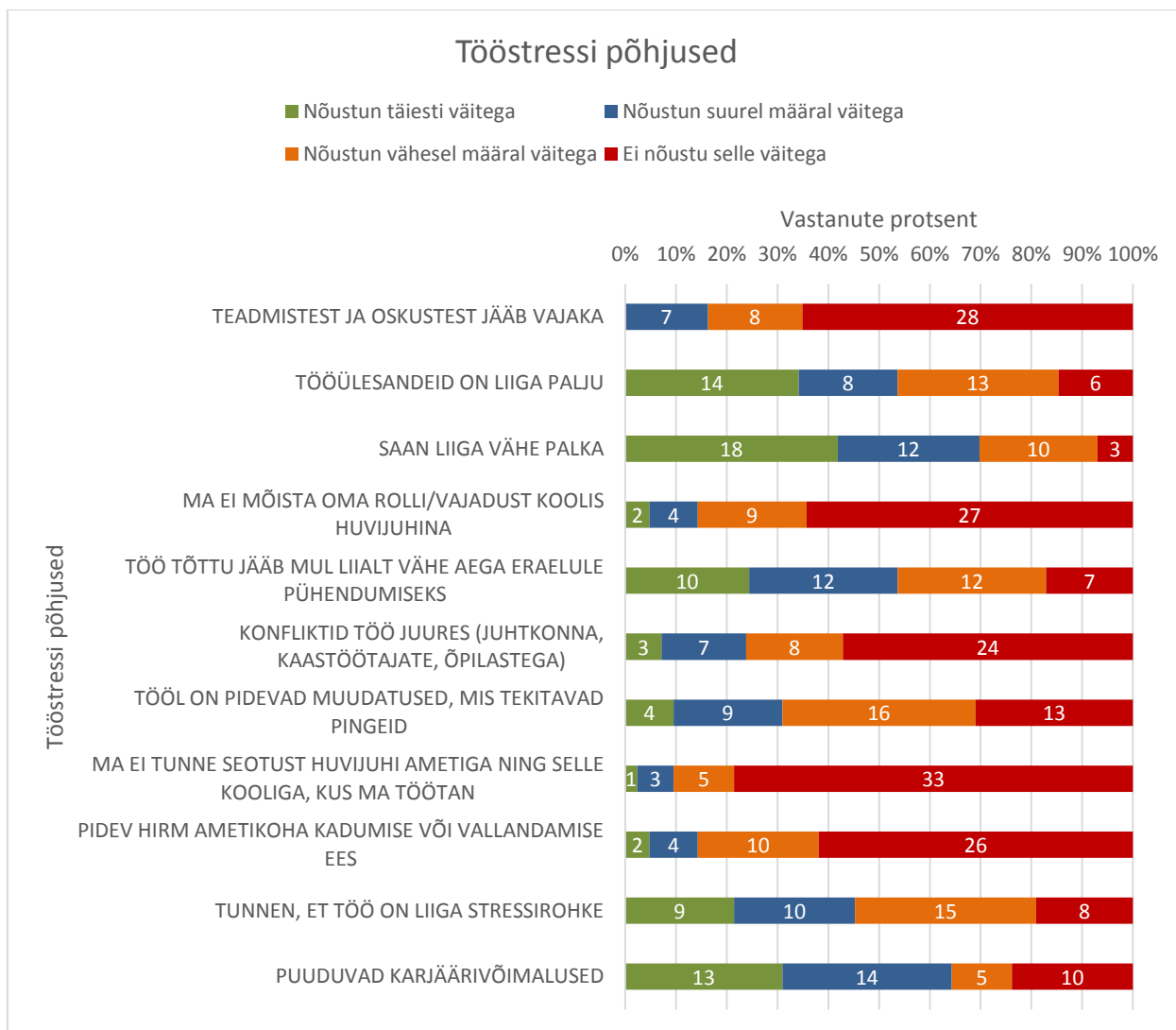
välja magada (25,5% nõustus täiesti või suurel määral). Üldse ei nõustunud väidetega, et vastajal esineb sagedasi kõhuvalusid 88,2% ning et pärast pingelist tööpäeva tarbitakse alkoholi või tubakatooteid 66,7% vastanutest.

Tööstressi tunnuseid esines vastanutel üsna vähesel määral. Kui huvijuht tunneb töö juures olles ärritust või rahutust, on tema keskendumisvõime häiritud ning töökeskkond ei tundu meeldivana. Tööpäeva alustatakse ebamugavustundega ning kui see tunne on pikaajaline, süveneb ka tööstress- võivad tekkida pinged kolleegide või õpilastega ning kaduda töördõm.

2.2.3 Huvijuhtide tööstressi põhjused

Ankeetküsitluses hinnati järgmiste tööstressi põhjuste esinemist:

- teadmistest ja oskustest jääb vajaka
- tööülesandeid on liiga palju
- saan liiga vähe palka
- ma ei mõista oma rolli/vajadust koolis huvijuhina
- töö tõttu jääb mul liialt vähe aega eraelule pühendumiseks
- konfliktid töö juures (juhtkonna, kaastöötajate, õpilastega)
- töö on pidevad muudatused, mis tekitavad pingeid
- ma ei tunne seotust huvijuhi ametiga ning selle kooliga, kus ma töötan
- pidev hirm ametikoha kadumise või vallandamise ees
- tunnen, et töö on liiga stressirohke
- puuduvad karjäärivõimalused
- midagi muud



Joonis 4 – Tööstressi põhjuste esinemine

Küsimusele, kas vastaja on mõelnud ametivahetusele, vastas 68,6% huvijuhtidest, et on sellele mõnel korral mõelnud (vt Joonis 4). Võrdne hulk vastajaid, 15,7%, leidsid, et nad pole sellele üldse mõelnud või mõtlevad sellele mitu korda nädalas.

51-st huvijuhist oli seega 43 mõelnud ametivahetusele. Peamiseks põhjuseks, miks seda tehti, oli fakt, et saadakse liiga vähe palka ning ametis puuduvad karjäärivõimalused- nende väidetega nõustusid täiesti või suurel määral vastavalt 58,8% ning 52,9% vastanutest. Samuti oli suuremateks põhjusteks, et tööülesandeid on liiga palju ja töö tõttu jääb liiga vähe aega eraelule pühendumiseks- mõlema väitega nõustusid täiesti või suurel määral 43,1% vastanutest.

Lisaks pakutud variantidele toodi avatud vastuse juures välja järgmisi põhjusi: kõrge vanus; uued plaanid tuleviku suhtes; õppekavas pole nähtud ette aega selle töö tegemiseks, kus huvijuht lastega kohtuda saab; uue eriala omandamine; raske algus ametikohas ning keerulised suhted direktoriga; huvijuhi täiskoormuse vähendamine on Haridus- ja Teadusministeeriumi kavas; soovitakse uusi väljakutseid; soovitakse vaheldust- tööd, kus on silmaga nähtavad kohesed tulemused; koolis ei ole otseselt huvijuhti, tema ülesandeid täidab kohusetundest psühholoog, kes selle eest eraldi tasu ei saa; tuntakse, et töö on aasta-aastalt üsna sarnane ja tööülesanded korduvad; väga intensiivne töö.

2.2.3 Huvijuhtide ametikasvu ning tööstressi seosed

Pärast saadud andmete kodeerimist analüüsisin neid programmis SPSS. Jagasin programmis ametikasvu näitavad tunnused kolme (motivatsioon, tööroll, töökeskkond), tööstressi näitavad tunnused kahte (vaimne ning füsioloogiline tööstress) faktorisse.

Arvutasin iga faktori keskmise ning edaspidises analüüsis kasutasin nende faktorite keskmisi skoore. Faktoritevahelise seose uurimiseks viisin läbi korrelatsioonialalüüsi, mille arvulised tulemused on ära toodud Tabelis 3.

	Ametikasv- motivatsioon	Ametikasv- tööroll	Ametikasv- töökeskkond	Tööstress- vaimne	Tööstress- füsioloogiline
Ametikasv- motivatsioon	1,000				
Ametikasv- tööroll	,503**	1,000			
Ametikasv- töökeskkond	,080	,442**	1,000		
Tööstress- vaimne	-,303*	-,389**	-,519**	1,000	
Tööstress- füsioloogiline	-,099	-,321*	-,523**	,569**	1,000

Tabel 3 – Ametikasvu ning tööstressi faktorite vahelised seosed, kus:

N=51

*- seos on oluline tasemel $p < ,01$

** - seos on oluline tasemel $p < ,05$

ρ - korrelatsioonikordaja

Kahe ametikasvu faktori- motivatsiooni ning töörolli vahel on tugev positiivne seos ($\rho=,503$). See tähendab, et mida motiveeritumad on vastanud huvijuhid, seda paremini mõistavad nad oma töö vajalikkust ning töörolli ja seda positiivsemalt suhtuvad nad oma tööülesannetesse. Seost ei leitud motivatsiooni ning töökeskkonna faktorite vahel ($\rho=,08$), kuid töörolli ning töökeskkonna vahel on tugev seos olemas ($\rho=,442$). Seega ei ole oluline, milline on töökeskkond, kui huvijuht on motiveeritud ning samas hea töökeskkond ei motiveeri huvijuhti rohkem ametialaselt panustama. Võib eeldada, et mida selgemalt huvijuht tajub, mõistab ning soovib mõista oma tööülesandeid, seda meeldivam tundub talle ka üldine töökeskkond ning vastupidi.

Tööstressi kahe faktori, vaimse ning füsioloogilise tööstressi vahel, oli võrreldud tulemustest kõige tugevam seos- korrelatsiooni kordaja oli nende kahe tunnuse keskmiste vahel $\rho=,569$. Vaimne stress on seega füsioloogilisega tugevalt seotud ning vastupidi, st kui inimene kogeb töö juures ebamugavust ning keskendumisraskusi, väljendub see ka tema füüsilises heaolus- raske on end välja magada ning seetõttu haigestub omakorda nõrk organism suurema tõenäosusega erinevatesse haigustesse.

Ametikasvu ning tööstressi võrreldes oli kõige suurem negatiivne seos töökeskkonna ning füsioloogilise tööstressi vahel ($\rho=-,523$), pea samaväärne tugev negatiivne seos on töökeskkonna ning vaimse tööstressi vahel ($\rho=-,519$). Seega mida meeldivam on töökeskkond, seda vähem esineb füsioloogilist ning vaimset tööstressi. Tugev negatiivne seos oli veel töörolli ning vaimse tööstressi vahel ($\rho=-,389$) ehk mida rohkem huvijuht oma töörolli mõistab ning väärtustab, seda vähem tajub ta vaimset tööstressi. Keskmiselt tugev negatiivne seos oli töörolli ja füsioloogilise tööstressi ($\rho=-,321$) ja motivatsiooni ning vaimse tööstressi ($\rho=-,303$) vahel. Töörolli parem mõistmine aitab seega huvijuhil füsioloogilist stressi vähendada ning mida motiveeritum on ta oma ametis, seda vähem kogeb ta vaimset tööstressi. Motivatsiooni ning füsioloogilise tööstressi vahel seost ei leitud.

Lisaks uurisin ka, kas erialane väljaõpe mõjutab ametikasvu ja tööstressi erinevate faktorite vahelist seost. Seost vastaja erialase hariduse, pedagoogilise hariduse või mittepedagoogilise hariduse ning ametikasvu ja tööstressi faktorite vahel ei leitud.

2.3 Arutelu ja analüüs

Ametikasvu faktorid on omavahel tugevalt seotud, kuid seost ei ole kahe faktori, motivatsiooni ning töökeskkonna vahel. Sellest võib järeldada, et motiveeritud huvijuht suudab töötada keskkonnas, mis talle mingil põhjusel ei sobi ning kui huvijuhil motivatsiooni pole, ei motiveeri teda ka töökeskkond. Kuna uuriti hetkel töötavaid huvijuhte, siis ongi loogiline, et kuna nad selles ametis hetkel töötavad, on neil olemas motivatsioon, olgugi et töökeskkond ei pruugi sobida. Tugevad seosed teiste faktorite vahel näitavad, et ametikasvu erinevad faktorid täiendavad teineteist ning on üksteise arengu eelduseks.

Kuna füsioloogiline ning vaimne tööstress on omavahel tugevalt seotud, võib järeldada, et üks faktor põhjustab teist ning vastupidi. Kui huvijuht tajub tugevat vaimset tööstressi, väljendub see mingil hetkel tema organismi nõrgenemises. Kui huvijuht seetõttu haigestub, hakkavad kuhjuma tööülesanded, mis põhjustavad omakorda veel rohkem vaimset tööstressi.

Ametikasv ning tööstress on omavahel tugevalt seotud. Töökeskkonna ning vaimse stressi tugev negatiivne seos näitab, et ebameeldiv või mingil moel segadusttekitav töökeskkond muudab huvijuhi töö juures olles ärevaks ning ta ei viibi tööl hea meelega. Negatiivne seos töörolli ning vaimse tööstressi vahel (st mida suurem on tööroll, seda väiksem tööstress) näitab, et kui huvijuht mõistab oma tööülesandeid ja nende vajalikkust, tunneb ta end tööl olles enesekindlalt ning on motiveeritum oma tööülesandeid täitma.

3. KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö uurimisprobleemiks oli: milliseid seoseid on võimalik leida huvijuhtide ametikasvu ning tööstressi vahel? Lähtuvalt sellest oli eesmärgiks tuua välja ning analüüsida seoseid huvijuhtide ametikasvu ning tööstressi tunnuste vahel. Selleks leidsin vastused järgmistele uurimisküsimustele:

- Milliseid ametikasvule viitavaid tunnuseid toovad huvijuhid enda puhul esile?
- Missuguseid tööstressile viitavaid tunnuseid ning tööstressi põhjuseid toovad huvijuhid enda puhul esile?
- Milliseid seoseid on võimalik leida huvijuhid ametikasvu ning tööstressi tunnuste vahel?

Hüpoteesis väitsin, et tuginedes oma seminaritöö tulemustele (Kaarna 2013) eeldan, et ametikasvu ning tööstressi esinemise vahel on tugev negatiivne seos, st mida suuremad on ametikasvu tunnused, seda vähem kogetakse tööstressi.

Ametikasvu tunnustest tõid vastanud huvijuhid endi puhul kõige rohkem esile, et vastaja isikuomadused sobivad ametikohal töötamiseks, samuti nõustusid täiesti üle 70% vastanutest (36 huvijuhti) väitega, et nad omavad selget ettekujutust, milleks on koolis huvijuhid ametikoht. Kõige vähem toodi välja seda, et saadakse loota oma kolleegidele raskete tööülesannete täitmisel ning koolis on intensiivne kommunikatsioon (nende väidetega nõustus täiesti vaid 25,5% vastanutest).

Tööstressi põhjuste osas nõustuti täielikult järgmiste väidetega: saadakse liiga vähe palka 35,3% (18 vastanut); tööülesandeid on liiga palju 27,5% (14 vastanut) ning puuduvad karjäärivõimalused 25,5% (13 vastanut). Kui vaadelda, kui palju on samade väidetega nõustunud täiesti või suurel määral, on tulemused järgmised: vähene palk – 58,8%, tööülesannete rohkus –

43,1%, karjäärivõimaluste puudumine – 52,9%. Tööstressi füsioloogilistest tunnustest toodi kõige enam esile liigset söömist pärast pingelist tööpäeva, lihasvalusid ning unehäireid- nende väidetega nõustusid täielikult või suurel määral vastavalt 31,4%, 29,4% ja 25,5% vastanutest. Vaimse tööstressi tunnustest nõustuti täiesti või suurel määral kõige enam väidetega: „Tunnen töö juures olles rahutust või ärritust“ (31,4%) ja „Unustan tihti, mida hetk tagasi kuulsin“ (19,6%).

Tööstressi tunnuste ning ametikasvu vahel oli, nagu hüpoteesis eeldatud, tugev negatiivne seos. Kõige tugevam negatiivne seos oli ametikasvu töökeskkonna faktori ja füsioloogilise tööstressi vahel ($\rho=-,523$) ning töökeskkonna ja vaimse tööstressi vahel ($\rho=-,519$). Tugev negatiivne seos oli lisaks töörolli faktori ning vaimse tööstressi vahel ($\rho=-,389$) ja keskmiselt tugev negatiivne seos töörolli ja füsioloogilise tööstressi ($\rho=-,321$) ning motivatsiooni ning vaimse tööstressi ($\rho=-,303$) vahel.

Lähtudes saadud tulemustest leian, et huvijuhtide ametikasv on väga tugevalt seotud tööstressiga – mida kõrgemad olid uuritud huvijuhtide ametikasvu näitajad, seda madalamad olid tööstressi näitajad. Vastajate subjektiivsete hinnangute järgi on uuritud huvijuhtidel üsnagi kõrged ametikasvu ning madalad tööstressi näitajad. Kindlasti vajaksid huvijuhid täiendamist meeskonnatöö (ja üldise suhtlemise), eesmärgiseadmise ning reflekteerimise valdkonnas.

Töö edaspidiseks arengusuunaks pakun täpsemate seoste leidmise vaimse tööstressi ning motivatsiooni vahel, kus uuritaks lähemalt, millised vaimse tööstressi tunnused ning mil määral mõjutavad huvijuhi motivatsiooni ning kas ja kuidas suudab motiveeritud huvijuht vaimset tööstressi vältida.

KASUTATUD MATERJALID

Alas, R. 1999. *Organisatsiooni-, juhtimis- ja suhtlemispsühholoogia alused. Riigi -ja kohaliku omavalitsuse ametnike pädevuskoolituse õppematerjal.* Riigikantselei kodulehekülg. <http://www.riigikantselei.ee/arhiiv/atp/Koolitus/oppematerjal/orsgps.htm#2.7>. (18.04.2013)

Peatükk 2.7 Tööstress.

Aljaste, H.-M. 2013. *Ettevõtjate tööstressi tekitavad tegurid viie Eesti iduettevõtja näitel.* Tartu Ülikool. [Bakalaureusetöö]. Tartu.

Colman, A.M. 2001. *Oxford dictionary of psychology.* Oxford, UK: Oxford University press. Pp 464

Eisenschmidt, E. 2005. *Õpetaja professionaalne areng ja kutsestandard.* – Haridus 3, lk 28-29

Eisenschmidt, E. *Õpetaja professionaalne areng – mida ja kuidas? Õppekava portaali kodulehekülg,* http://www.oppekava.ee/images/b/bf/Voorkeelee_opetaja_prof_areng.pdf (20.04.2014)

Eysenck, M.W. 2009. *Fundamentals of Psychology.* 1st ed, Hove, East Sussex, Psychology Press. Pp 55, 69-73

Hilborn, H. 2012. *Õpioskuste esimene samm: enesehäälestus.* – Toimetulekuoskused kogu eluks 2 – artikleid ja uurimusi sotsiaaltöö eriala õppejõududelt ja üliõpilastelt. Tallinn: Tallinna Ülikooli Pedagoogiline Seminar, lk 7

Human function curve. 2009. Tinnitus E-Programme kodulehekülg. <http://www.tinnituseprogramme.org/upload/Human%20Function%20Curve%20Explained.pdf> (21.04.2014)

Judge, T.A., Locke, E.A., & Durham, C.C. 1997. *The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach.* Research in Organizational Behaviour, 19, pp 151-188

Kaarna, M. 2013. *Huvijuhtide ametialase pädevuse ja läbipõlemise tunnuste iseärasused*. Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia. [Seminaritöö]. Viljandi.

Kidron, A. 2008. *Psühholoogia põhisuunad. Loengukonspekt*. Tallinn. Mondo 2008. Ekotrükk, lk 103

Kolb, D. A. 1984. *Experiential learning. Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc. Regis University kodulehekül, <http://academic.regis.edu/ed205/Kolb.pdf> (19.04.2014)

Kutsestandard. Noorsootöötaja, tase 6. 2012. Sihtasutus Kutsekoda kodulehekül, <http://kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10452122/pdf/noorsootootaja-tase-6.4.et.pdf> (18.04.2014)

Latham, G.P. 2003. *Goal setting: A five-step approach to behaviour change*. Organizational Dynamics, 32, pp 309

Locke, E.A. & Latham, G.P. 2002. *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. American Psychologist, 57, pp 705

Noorsootöö õppekava 2012-2015. Tallinna Ülikooli Pedagoogilise Seminari kodulehekül, <http://www.tps.edu.ee/> (18.04.2014).

Rätsep, J. 2012 *Eelkoolipedagoogika mõisted*. Tallinna Ülikooli Pedagoogilise Seminari Alushariduse osakonna kodulehekül, http://www.teatoimeta.ee/Eelkoolipedagoogika_moisted_476.htm (15.04.2014)

Seppo, I., Järve, J., Kallaste, E., Kraut, L., Voitka, M. 2010. *Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis*. Eesti Rakendusuuringute Keskus. Tööinspektsiooni kodulehekül, <http://www.ti.ee/index.php?page=1475&> (20.04.2014)

Strauss-Raats, P. 2013. *Tööstress. Mis põhjustab tööstressi? Mida peaks tegema tööandja? Mida saab teha töötaja?*. 3., muudetud trükk. Tallinn: Trükikoda Koit.

Stress at the workplace. World Health Organisation'i kodulehekül, http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/ (21.04.2014)

Šults, K. 2011. *Töoga seotud haigused ja nende riskitegurid: Eesti tööjõu-uuring 2007*. Tartu Ülikool. [Magistritöö]. Tartu. Rahvatervishoiu Raamatukogu kodulehekül, <http://rahvatervis.ut.ee/bitstream/1/5061/1/%C5%A0ults2011.pdf> (14.04.2014)

Tamm, T. 2010. *Ametiidentiteet ametikasvu eeldusena*. Sotsiaalministeeriumi kodulehekülj. [www.sm.ee/%2Ffileadmin/%2Fmedia/%2FDokumentid/%2FSotsiaalvaldkond/%2FSotsiaalhoolekanne/%2F2010 hoolekande regionaalsed seminarid%2FHKO sem 2010 ametiidentiteet tiaa t amm.pdf&ei=QwZNU8ORA4W8ygPuwoLYBg&usg=AFQjCNFdQv_klHVxowzW_5C7n-swZLC3Uw&sig2=CG11BHUXrhWE4oZoW9h9aw](http://www.sm.ee/%2Ffileadmin/%2Fmedia/%2FDokumentid/%2FSotsiaalvaldkond/%2FSotsiaalhoolekanne/%2F2010%2Fhoolekande%2Fregionaalsed%2Fseminarid/%2FHKO%2Fsem%2F2010%2Fametiidentiteet%2Ftiaa%2Famm.pdf&ei=QwZNU8ORA4W8ygPuwoLYBg&usg=AFQjCNFdQv_klHVxowzW_5C7n-swZLC3Uw&sig2=CG11BHUXrhWE4oZoW9h9aw) (15.04.2014)

Tamm, T. 2008. *Ametikasv ja professionaalsus. Õpik sotsiaaltöö eriala üliõpilastele ja teistele huvilistele*. Tallinn: Tallinna Ülikooli kirjastus.

Tasemekirjeldused. Sihtasutus Kutsekoda kodulehekülj. http://kutsekoda.ee/et/kvalifikatsiooniraamistik/ekr_tutvustus/Tasemekirjeldused (18.04.2014)

Ümarik, M & Loogma, K. 2005. *Pädevused ja pädevuste arendamine noorsootöö valdkonnas: Eesti noorsootöötajate professionaalne taust*. Tallinna Ülikooli Haridusuuringute Instituut. Rahvusraamatukogu digiarhiiv. <http://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/43516> (18.04.2014)

Õppekava "Huvijuht-loovtegevuse õpetaja (80284)" sisu 2014/2015 sisseastunutele. Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia kodulehekülj. <http://www.kultuur.ut.ee/et/oppekavad/huvijuht> (18.04.2014)

LISAD

Lisa 1 – Ankeetküsimustik

1. Vanus täisaastates:

2. Sugu: naine/ mees

3. Ametialane haridustaust: kutse- või keskharidus kõrgharidus/ rakenduskõrgharidus/ magistrikraad

4. Kool, kus ametialane haridus omandati:

5. Omandatud eriala:

6. Olen täiendanud end ametialaselt (koolitused, seminarid, konverentsid): 2 ja enam korda igal aastal/ igal aastal vähemalt korra/ 2-3 korda viie aasta vältel/ korra viie aasta vältel/ ei ole osalenud

7. Huvijuhina töötatud aeg täisaastates:

8. Minu koormus huvijuhina on: vähem kui 0,5/ 0,5 ja enam, kuid mitte täiskoormus/ 1,0

9. Kuulun erialaga seonduvasse organisatsiooni (nt Eesti Noorsootöötajate Ühendus, Eesti Huvijuhtide Liit): jah/ ei

10. Märkige, kui võrd käivad antud väited Teie kohta

Skaala tähistab vastuseid, kus:

0- väide ei käi üldse minu kohta/ ei nõustu selle väitega

1- väide käib vähesel määral minu kohta/ nõustun vähesel määral väitega

2- väide käib enamasti minu kohta/ nõustun suurel määral väitega

3- väide käib täiesti minu kohta/ nõustun täiesti väitega

- minu isikuomadused sobivad huvijuhi ametikohal töötamiseks 0/ 1/ 2/ 3
- saavutan endale seatud soovitud tööalased eesmärgid 0/ 1/ 2/ 3
- kolleegid peavad minu tööd kooli toimimisel oluliseks 0/ 1/ 2/ 3
- arendan ennast kavakindlalt, lähtudes oma arenguvajadustest 0/ 1/ 2/ 3
- reflekteerin pidevalt oma tugevusi ning arenguvajadusi 0/ 1/ 2/ 3
- mul on selge ettekujutus, milleks on meie koolis huvijuhi ametikoht 0/ 1/ 2/ 3
- huvijuhi ametiülesannete muutustega kerkivaid probleeme võtan positiivse väljakutsena 0/ 1/ 2/ 3
- saan oma ülemuselt piisavalt juhiseid oma tööülesannete täitmiseks 0/ 1/ 2/ 3
- ma tunnen ennast võimekana, kui mul on tähtsa ülesande täitmisel suur vastutus 0/ 1/ 2/ 3
- kui pean tööülesande lahendamiseks midagi uut selgeks õppima, teen seda meelega 0/ 1/ 2/ 3
- saan loota oma kolleegide abile raskete tööülesannete lahendamisel 0/ 1/ 2/ 3
- juhtkond väärtustab tegevusi, mida rakendan koolikultuuri edendamiseks 0/ 1/ 2/ 3
- tunnen, et teen juhtkonnaga koostööd, kus juhtkond loob parimad võimalused tulemuslikuks koostööks 0/ 1/ 2/ 3
- meie koolis on intensiivne kommunikatsioon – uued ideed levivad ning saavad tagasiside 0/ 1/ 2/ 3
- ma ei pea kartma sündmuse korraldamise järgset laitvat hinnangut ja põhjendamatut kriitikat 0/ 1/ 2/ 3

11. Kas olete mõelnud oma praegusel töökohal ametivahetusele?

ei ole üldse mõelnud

olen mõnel korral mõelnud
mõtlen sellele mitu korda nädalas

Kui olete ametivahetusele mõelnud, siis mis on olnud selle põhjuseks?

- teadmistest ja oskustest jääb vajaka 0/ 1/ 2/ 3
- tööülesandeid on liiga palju 0/ 1/ 2/ 3
- saan liiga vähe palka 0/ 1/ 2/ 3
- ma ei mõista oma rolli/vajadust koolis huvijuhina 0/ 1/ 2/ 3
- töö tõttu jääb mul liialt vähe aega eraelule pühendumiseks 0/ 1/ 2/ 3
- konfliktid töö juures (juhtkonna, kaastöötajate, õpilastega) 0/ 1/ 2/ 3
- töö on pidevad muudatused, mis tekitavad pingeid 0/ 1/ 2/ 3
- ma ei tunne seotust huvijuhi ametiga ning selle kooliga, kus ma töötan 0/ 1/ 2/ 3
- pidev hirm ametikoha kadumise või vallandamise ees 0/ 1/ 2/ 3
- tunnen, et töö on liiga stressirohke 0/ 1/ 2/ 3
- puuduvad karjäärivõimalused 0/ 1/ 2/ 3
- midagi muud:

12. Märkige, kui võrd käivad antud väited Teie kohta

- tunnen töö juures olles rahutust või ärritust 0/ 1/ 2/ 3
- unustan tihti, mida hetk tagasi kuulsin 0/ 1/ 2/ 3
- mul on raske keskenduda ja õppida 0/ 1/ 2/ 3
- tunnen end töö juures üksikuna 0/ 1/ 2/ 3
- olen tihti väga tujukas 0/ 1/ 2/ 3
- mul on raske end välja magada või uinuda 0/ 1/ 2/ 3
- söön pärast pingelist tööpäeva rohkem, kui peaksin 0/ 1/ 2/ 3
- tarbin alkoholi või tubakatooteid pärast pingelist tööpäeva, et lõõgastuda 0/ 1/ 2/ 3
- mul esineb lihasvalusid (sh seljavalu) 0/ 1/ 2/ 3
- haigestun tihti külmetushaigustesse 0/ 1/ 2/ 3
- mul on sagedased kõhuvalud 0/ 1/ 2/ 3

The CONNECTIONS BETWEEN PROFESSIONAL DEVELOPMENT and WORK-RELATED STRESS of LEISURE TIME MANAGERS

SUMMARY

The aim of this study was to find and analyse the dependence between work-related stress and professional development of leisure time managers. In order to do so I found the answers to the following research questions:

- Which characteristics of professional development are the leisure time managers bringing forth about themselves?
- Which characteristics of work-related stress and causes of work-related stress are the leisure time managers bringing forth about themselves?
- Which dependence can be found between work-related stress and professional development of leisure time managers?

I stated a hypothesis that there is a strong negative dependence between professional development and work-related stress, which means that if the indicators of professional development are high, then the indicators of work-related stress are low.

The theoretical part of the study consisted of different discussions of professional development, professional development of a leisure time manager, work-related stress and the connections between these concepts.

After carrying out a survey among leisure time managers in Estonia and analysing the results it came out that the majority of respondents have many professional development features e.g respondents find that they have adequate personality traits in order to work as a leisure time manager and they understand clearly why schools have leisure time manager's position. The main causes of work related stress were low income and big workload. A considerable amount of respondents stated that they eat more than usual after a busy workday, they experience muscle

aches, they feel anxiety or agitation while working and they forget often the things they just heard.

There is a strong negative dependence between professional development and work-related stress of leisure time managers – the lower are work-related stress indicators, the higher are professional development indicators. Leisure time managers should certainly develop their knowledge about teamwork, reflective analysis and setting goals in order to decrease the amount of work-related stress.

A possible heading in order to follow and where to put in use the outcomes of this study would be finding and analysing more detailed dependence between mental work-related stress and motivation (which aspects of mental work-related stress affect the motivation of leisure time manager) and how can motivated leisure time manager avoid the mental work-related stress.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Meelika Kaarna

(autori nimi)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Huvijuhtide ametikasvu seosed tööstressiga,
(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on Külli Salumäe,
(juhendaja nimi)

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Viljandis, **19.05.2014**